

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Il giorno 19 Maggio 2004, presso la sede della Confagricoltura della provincia di Trento,
tra

la Confagricoltura della provincia di Trento, rappresentata dal direttore Sig. Diego Coller,
assistito dal Sig. Giuseppe Giugno .

La Coldiretti della provincia di Trento, rappresentata dal direttore Sig. Danilo Merz
assistito dal Sig. Mauro Fiammozzi.

La C. I. A. della provincia di Trento, rappresentata dal direttore Sig. Stefano Gasperi
e

la F.L.A.I. - C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Mario Cerutti,

la F.A.I. - C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Regionale Sig. Tiziano Faes.

In ottemperanza a quanto stabilito dall' art. 88 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 10 Luglio 2002 e dall'avviso comune siglato in data 04 maggio 2004 , si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale di lavoro degli Operai Agricoli.

Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Integrativo Provinciale regola i rapporti di lavoro dell'Agricoltura, compresi i conduttori di aziende Florovivaistiche e gli Operai agricoli, secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre, per la parte economico-salariale dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2005, mentre per la parte normativa si conviene la decorrenza 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2007 e si intende tacitamente rinnovato qualora nessuna delle parti ne dia formale disdetta almeno quattro mesi prima della scadenza naturale.

Gli eventuali accordi individuali, salvo che rappresentino condizioni di miglior favore per il lavoratore, saranno validi solo se convalidati dalle rispettive organizzazioni sindacali.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo rimangono in vigore le norme del vigente C.C.N.L. -

Art.1

Efficacia del Contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della Provincia di Trento e sono impegnative per le organizzazioni contraenti.

Art.2

Definizione degli operai agricoli

Ai fini del presente contratto, sono operai agricoli i lavoratori che esplicano le loro attività nelle imprese agricole, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto Integrativo Provinciale.

Gli operai agricoli, secondo la natura del loro rapporto si distinguono in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato:

- Sono operai a tempo indeterminato:

- 1) I lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.
- 2) Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi. In questo caso, il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare all'ufficio provinciale S.C.A.U. ed alla sezione dell'Ufficio di Collocamento competente per territorio la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Gli operai a tempo indeterminato sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro, l'intervento della Cassa Integrazione Speciale Operai Agricoli di cui alla Legge 457 del 1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento C.I.S.O.A. vale quanto disposto

dagli art.3 e 39 del presente C.I.P.L.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano comunque per intero gli istituti e le indennità annue.

- Sono operai a tempo determinato:

gli operai che in base alle vigenti norme di Legge, sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali oppure a carattere saltuario o assunti per "fase lavorativa" o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista l'obbligo alla conservazione del posto.

Art.3

Cassa integrazione salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8 agosto 1972 n° 457 nei casi previsti dalla legge stessa.

Agli operai che beneficheranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% della somma dei salari giornalieri tabellari nazionale, ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza in vigore allo febbraio dell'anno in corso.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto nel successivo art.38, le Aziende, essendoci l'esigenza di garantire a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato la possibilità di riconoscere, in forma anticipata, il trattamento economico derivato dal riconoscimento del diritto al trattamento previsto per l'erogazione della C.I.G.A., garantiscono l'erogazione dell' anticipo del trattamento economico.

Dichiarazione a verbale Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione, in applicazione dell' art. 8 della Legge n° 457 del 1972, la concessione dell' integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell' anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Art.4

Assunzione

In base alle norme vigenti sul collocamento della manodopera agricola, tutti gli operai agricoli devono essere richiesti ed assunti tramite i competenti organi di collocamento.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata in base alle disposizioni dell'art. 2 della Legge 83 del 1970 o per "fase lavorativa" e successive modifiche.

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

Sono da considerare tali in Provincia di Trento:

- Alpeggio.

-Potatura invernale della vite e dei fruttiferi.

-Raccolta dei prodotti ortofrutticoli e Vendemmia.

L'assunzione per fase lavorativa degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa.

Costituiscono eccezioni alla garanzia di cui sopra tutte le cause di natura tecnica, organizzativa ed economica, che, indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, determinino sospensioni del lavoro o ne anticipino la cessazione.

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

Nella eventualità che non risulti agli atti del collocamento manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta ovvero di riconfermarla, accettando la manodopera di qualifica superiore, in tale caso, corrisponderà al lavoratore la retribuzione corrispondente alla qualifica superiore.

Art.5

Manodopera migrante

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata tramite gli organi del collocamento avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi od i singoli lavoratori provenienti da altra provincia, regione, comunque, residenti in comuni distanti più di 40 Km. da quello dove vengono occupati per lavori stagionali. A tali lavoratori, deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove viene effettuata la prestazione.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

-avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;

-rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all' art. 2139 del C.C. ;
-obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
-guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.
Vitto e Alloggio:

nelle aziende dove sia possibile, per la manodopera migrante assunta per i lavori stagionali di cui all' art. 54 del C.C.N.L. , deve essere prevista la concessione di locali, eventualmente riscaldati e forniti di servizi igienici, idonei ad una confortevole sistemazione e le relative attrezzature per il pernottamento.

Per tale servizio, abbinato alla somministrazione di una adeguata "prima colazione", potrà essere dedotta dalla retribuzione del lavoratore, una quota pari ad un massimo di 2,58 € giornalieri.

l' azienda che fornisca anche i pasti caldi (primo piatto, secondo e contorno), è autorizzata a dedurre un massimo di 2,32 € giornalieri per ogni pasto fornito (ad esclusione della prima colazione) dalla retribuzione del dipendente. Rimane alla libera scelta dell' azienda e del lavoratore rinunciare in ogni momento alla fornitura e/o al godimento di tali servizi. In caso di contestazioni in merito alla qualità dei servizi in rapporto alla quota richiesta, si attiverà un organismo, composto da un rappresentante dei lavoratori e da uno dei datori di lavoro che dopo la verifica esprimerà un parere vincolante per le parti.

Art.6

Mercato del lavoro

In presenza di spiccate tendenze innovative sul piano della meccanizzazione o degli indirizzi culturali, con possibili riflessi negativi sui livelli occupazionali, su richiesta di una delle parti, ai sensi del vigente C.C.N.L., verrà incaricata la Commissione Provinciale di studiare il problema, fornendo tutta la documentazione necessaria allo scopo. La Commissione potrà formulare delle proposte di soluzione per i problemi posti, adoperandosi anche, compatibilmente con le norme sul collocamento, per favorire il reinserimento nell' attività agricola degli operai a tempo indeterminato il cui precedente rapporto di lavoro fosse stato risolto a causa delle tendenze susposte.

Art.7

Grandi campagne

Considerando che le grandi campagne stagionali relative alla raccolta di frutta, ortaggi a pieno campo e alla vendemmia possono porre dei problemi di avviamento al lavoro, trasporto, servizi sociali, nel quadro dell' applicazione complessiva dei contratti e delle leggi sociali, le O.O.S.S. e le Associazioni dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto, un mese prima dell' inizio delle campagne medesime, si riuniscono, su richiesta di una delle parti, a livello regionale o interregionale per esaminare tali problemi ed individuare le conseguenti azioni comuni, intese principalmente a sensibilizzare i poteri pubblici al fine del superamento degli anzidetti problemi.

Art.8

Manodopera addetta alle operazioni di raccolta

a) In applicazione di quanto previsto del vigente C.C.N.L. si conviene che i prodotti ed i periodi di raccolta, compatibilmente con l' andamento stagionale, per la Provincia di Trento sono i seguenti:

Ciliege dal 15.05 al 31.07;
Pere dal 15.07 al 30.10;
Susine dal 01.08 al 30.09;
Uva dal 01.09 al 10.11;
Mele dal 01.08 al 01.11.

b) in sede provinciale la parti firmatarie, su richiesta di una di esse, si incontreranno annualmente, entro la fine di maggio di ciascun anno, per contrattare le retribuzioni degli addetti alle campagne sopra individuate, ferma restando la contingenza in corso e la paga base nazionale mensile di 26,86 € .

Copia degli accordi verrà trasmessa agli Uff. Prov. del Lavoro ed alla Commissione Provinciale del Collocamento Agricolo.

c) le retribuzioni che verranno fissate si applicheranno alla manodopera ulteriormente e specificatamente assunta per la raccolta. Sono quindi esclusi da tali retribuzioni i lavoratori a tempo determinato che, nell'anno precedente, vantino almeno 51 giornate contributive nella stessa azienda, compresa la raccolta.

d) resta stabilito che non sono possibili risoluzioni di rapporto di lavoro finalizzate all'estinzione della normativa di cui al presente articolo. Tali risoluzioni si configurerebbero come palese violazione contrattuale.

e) è esclusa dall'applicazione degli accordi di cui al presente articolo la manodopera non regolarmente avviata al lavoro a norma delle vigenti leggi.

Art.9

Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro come previste dalle norme del vigente C.C.N.L. . In tale contratto individuale dovranno essere precisati, la data di inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal Contratto Integrativo Provinciale.

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

Art. 10

Ammissione al lavoro e tutela, delle donne, dei fanciulli e degli adolescenti

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei fanciulli e degli adolescenti si applicano le vigenti norme di Legge. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei fanciulli che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le disposizioni di legge.

Art. 11

Occupazione giovanile e femminile

Le parti, anche in riferimento alle leggi vigenti, si impegnano a nominare una Commissione paritetica, incaricata di formulare proposte concrete finalizzate a potenziare l'occupazione giovanile e femminile in agricoltura, anche attraverso l'indicazione di programmi di formazione professionale da attuarsi di intesa con la P.A. T.

Art.12

Periodo di prova

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a :

- 26 giorni lavorativi per gli operai specializzati e specializzati super;
- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati e qualificati super;
- 8 giorni lavorativiper gli operai comuni.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato per "fase lavorativa", che non abbia già prestato la sua opera presso la stessa azienda è soggetto ad un periodo di prova di 2 gg. lavorativi.

Art. 13

Attrezzi ed indumenti da lavoro

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo, gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli; attrezzi ed utensili devono essere annotati sul libretto sindacale con l'annotazione dello stato d'uso.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi e gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

Ad ogni operaio assunto a tempo indeterminato, all'atto dell'assunzione, verranno consegnati, una tuta ed un paio di scarpe da lavoro, oppure il loro controvalore, corrispondente a 77,47 € annue da erogare in unica soluzione entro il mese di febbraio di ciascun anno fatti salvi diversi accordi aziendali di miglior favore anche non scritti.

Art.14

Libretto sindacale di lavoro

Le organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro debbono concordare il libretto sindacale di lavoro sul quale devono essere annotati la qualifica e le variazioni della stessa, l'eventuale trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato, la corresponsione di acconti, nonché ogni altra registrazione inerente il rapporto di lavoro.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dal lavoratore presso le rispettive O.O.S.S.

Le organizzazioni provinciali debbono anche concordare le modalità necessarie per una semplice e regolare tenuta del libretto.

Art. 15

Classificazione degli operai agricoli e dei lavori

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

Gli operai agricoli si classificano come segue:

a) Specializzati "super":

sono operai Specializzati "Super" i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio "specializzato";

b) Specializzati:

sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati "super" ;

c) Qualificati "super":

Sono operai qualificati "super" i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgerle con particolare competenza, superiore a quella dei qualificati,.

d) Qualificati:

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

e) Comuni:

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

La qualifica di operaio specializzato "super" viene attribuita ai seguenti lavoratori:

Ibridatore -selezionatore:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali in istituti di sperimentazione agraria e forestale per ottenere ibridi di prima generazione, selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse:

l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva e elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle suddette macchine svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore-meccanico di autocarri o di autotreni:

l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, auto articolati, od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con la attrezzature messe a disposizione dall' azienda, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Aiutante di laboratorio:

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

Potatore "artistico" di piante:

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

Giardiniere:

l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazioni di un impianto, individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d 'acqua, nonché i relativi tempi di esecuzione, Predisporre ed esegue inoltre i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatili.

Conduttore di caldaia a vapore:

colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e-o di secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Responsabile di allevamento zootecnico:

l' operaio che, in possesso di elevata competenza professionale, conduce con ampia autonomia esecutiva ed almeno due addetti in subordine, un' allevamento specializzato, non assistito da un tecnico aziendale, coordinando, sotto la propria responsabilità, tutte quelle operazioni atte a conseguire la razionalità dell' allevamento stesso e curando altresì l' organizzazione del lavoro.

Addetto alla manutenzione degli impianti di refrigerazione.

Responsabile cantiniere con almeno due addetti.

Responsabile di malga.

Innestatore non dipendente da azienda florovivaistica. Meccanico unico.

La qualifica di operaio specializzato viene attribuita ai lavoratori addetti ai seguenti lavori:

Conduttore di macchine a motore per la conduzione delle quali sia richiesta la patente di guida.

Potatore di alberi da frutto.

Addetto agli allevamenti specializzati.

Tutti i lavoratori muniti di certificati di istruzione professionale, rilasciati dal Ministero del lavoro o dalla Provincia Autonoma di Trento. addetti abitualmente ai trattamenti antiparassitari.

Dipendenti dalle aziende florovivaistiche, in grado di eseguire l'impianto e la coltivazione del vivaio, nonché tutte le operazioni di moltiplicazione delle piante compreso l'innesto.

Sono da considerarsi "qualificati super" i lavoratori, in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell' "operaio qualificato" che, siano in grado di svolgerle con particolare competenza, superiore a quella dei "qualificati".

Sono da considerarsi qualificati. i seguenti lavoratori: Potatore esclusivo di viti.

Conduttore di macchine agricole a motore, per condurre le quali non sia richiesta la patente di guida.

Le qualifiche di cui sopra, si intendono riconosciute ai soli lavoratori di età superiore ai diciotto anni.

Sono da considerarsi operai comuni i lavoratori incaricati dell'esecuzione di lavori ordinari, che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

Capo operai:

A norma dell' art. 24 del C.C.N.L. 27-11-1991, si conviene che ai lavoratori, specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di "Capo", verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale giornaliera, pari al 5% della retribuzione.

Art. 16

Mansioni e cambio di qualifica.

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell' azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione. Nel caso invece fossero adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all' attività svolta; acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma, non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo in servizio militare, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell' assente.

In ogni caso, il lavoro prestato svolgendo la qualifica superiore, deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 17

Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6 ore e 30 giornaliere, la riduzione di orario di 1 ora rispetto alle 40 ore lavorative settimanali, pari a 52 ore annue, sarà utilizzata sotto forma di permessi individuali retribuiti.

La flessibilità prevista dall'art. 28 del vigente C.C.N.L., vale per il periodo della raccolta della frutta e della vendemmia, cioè dallo 01 settembre al 10 Novembre di ciascun anno, durante il quale, per un periodo massimo di 70 giornate, potrà essere aumentato di 3 ore settimanali l'orario ordinario di lavoro, recuperandolo in altro, corrispondente periodo dell' anno.

Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne.

In base alle vigenti norme di Legge, l'orario di lavoro per i fanciulli liberi da obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali; per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Per i lavori considerati nocivi, come stabilito dal successivo art. 41, è prevista una riduzione dell' orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 20 minuti per ogni otto ore di esposizione al rischio.

Il rientro nelle colture trattate con sostanze chimiche non potrà avvenire se non dopo che siano trascorse almeno 24 ore dal trattamento ed a meno che la normativa vigente o la confezione del prodotto utilizzato non portino indicazioni diverse, nel qual caso ci si atterrà a tali prescrizioni.

Resta inteso che la mezza giornata o l' intera giornata libera coincidente con il sabato non è considerata festiva agli effetti del calcolo delle ferie.

Nelle Aziende agricole di natura pubblica in cui viene applicato il presente C.C.P.L., specifici accordi aziendali potranno prevedere l'automatico allineamento del salario e dell'orario di lavoro a quello dei dipendenti di ruolo pubblico impiegati con la mansione di operaio Agricolo presso la stessa Azienda.

Art. 18

Lavoro straordinario, festivo, notturno.

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello svolto oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello svolto nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all' art. 20;
- c) lavoro notturno, quello svolto dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario, nell' anno non potrà superare le 200 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25% ;
- lavoro festivo 40% ;
- lavoro notturno 40% ,
- lavoro straordinario festivo 50% ;

-lavoro festivo notturno 45%; per i braccianti 60% per i salariati .

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza ed eventuali generi in natura) .

Nei casi in cui la retribuzione preveda anche il "terzo elemento", questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella stessa misura prevista per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche, rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si darà luogo solo ad una maggiorazione del 10%.

Si istituisce una banca ore individuale, finalizzata alla gestione del recupero della prestazione lavorativa straordinaria, a cui il lavoratore può liberamente aderire. Le modalità di recupero della prestazione, comprensive della stessa maggiorazione oraria, vanno concordate a livello aziendale. Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il recupero del monte ore derivato dallo svolgimento delle prestazioni in straordinario, qualora il datore di lavoro non disponga che l'operaio rimanga nell'Azienda a sua disposizione (ai sensi dell' seguente art. 22) può essere utilizzato dal lavoratore nei casi di interruzione dell'attività lavorativa per cause di forza maggiore .

Art. 19

Riposo settimanale

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica.

Per gli operai agricoli addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo, è demandata ai Contratti individuali in applicazione delle norme di Legge in materia

Art. 20

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

1) il primo giorno dell' anno; 2) il 6 gennaio. Epifania del Signore ; 3) il 25 aprile; Anniversario della Liberazione; 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua ; 5) il 1° maggio. festa del lavoro ; 6) il 2 Giugno. Anniversario della fondazione della Repubblica -spostato alla domenica successiva ai sensi della legge 5 marzo 1977 n° 54-; 7) il 15 agosto, giorno dell' Assunzione della Beata Vergine Maria; 8) il 1° Novembre; 9) il giorno di Ognissanti ; 10) il 4 Novembre. giorno dell' Unità nazionale (spostato alla domenica successiva ai sensi della legge 5 marzo 1977 n. 54); 10) l' 8 dicembre, giorno dell' Immacolata Concezione ; 11) il 25 dicembre, giorno di Natale; 12) il 26 dicembre, S, Stefano ;13) la festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni previste dalle vigenti normative. Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, e 4 Novembre) è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione. In base al vigente C.C.N.L., il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate, è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art.18. In base alle norme contrattuali e di Legge, fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente: a) per le due festività nazionali (2 Giugno e 4 Novembre), la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di Giugno e di Novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge per il caso di festività coincidenti con la domenica. Pertanto il 2 Giugno ed il 4 Novembre sono giornate lavorative a tutti gli effetti; b) per le quattro festività sopresse, (5. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa. c) In alternativa a quanto previsto ai punti precedenti, compatibilmente con le esigenze aziendali e dove tra datore di lavoro e lavoratore si raggiunga un accordo in tal senso, le due festività nazionali la cui celebrazione è stata spostata alla domenica e le quattro festività religiose sopresse, potranno essere godute, in tutto od in parte, quale periodo aggiuntivo di ferie. Limitatamente alle festività di cui al punto b), resta inteso che esse vanno pagate in aggiunta alla normale retribuzione o in alternativa, godute quali giornate di ferie solo ed in quanto in dette giornate vi sia stata effettiva prestazione lavorativa.

Art. 21

Ferie

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di 26 giornate lavorative.

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

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

Per i giovani dai 14 ai 16 anni, in base alle vigenti norme di legge il periodo di ferie non può essere inferiore a 30 giorni.

Il datore di lavoro, al fine di garantirne l'effettivo godimento delle ferie, entro il 31 Marzo di ciascun anno dovrà concordare con i propri dipendenti il calendario annuo delle ferie, tenendo conto anche degli interessi e dei desideri dei lavoratori. In caso di mancata programmazione del calendario di cui sopra, il lavoratore ha facoltà di scegliere a sua discrezione un periodo di ferie, anche frazionato, pari a due settimane annue. Resta comunque inteso che, nel periodo dallo 01 Settembre al 10 Novembre di ciascun anno, il lavoratore, si impegna a non richiedere giornate di ferie.

Per gli operai a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dal presente C.C.I.P.L.

Art. 22

Interruzioni -Ricuperi

L' operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell' azienda a sua disposizione.

Limitatamente agli operai a tempo indeterminato e per sospensioni del lavoro di durata inferiore ad una giornata, l' azienda, d'intesa con i lavoratori, potrà disporre il ricupero delle ore non lavorate o, in alternativa, trattenere dalla retribuzione, le somme corrispondenti.

Nel rispetto della legislazione vigente, tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell' evento e nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

Nelle aziende dove si dia luogo al ricupero, non trova applicazione la norme previste dalla Legge .

Art. 23

Permessi straordinari

In caso di matrimonio, l' operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 24

Permessi per corsi di addestramento professionale

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professione di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodi di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

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

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

I permessi di cui sopra, non sono conteggiabili nelle ferie. Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le parti si incontreranno per stabilire le modalità pratiche.

Si conviene di impegnarsi anche allo scopo di organizzare, eventualmente con il contributo di altri enti, brevi corsi di aggiornamento e preparazione professionale, anche per lavoratori stagionali inquadrati nelle qualifiche più basse; in occasione di tali corsi, verranno concessi agli interessati i permessi eventualmente necessari alla frequenza.

Art. 25

Permessi per corsi di ricupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di ricupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche nell'arco di un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato, di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi di recupero scolastico, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra, non sono conteggiabili nelle ferie.

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

Le parti si incontreranno per stabilire le modalità pratiche.

Art. 26

Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono così suddivisi:

- per gli operai agricoli a tempo indeterminato:
 - a) la paga base nazionale;
 - b) il salario integrativo provinciale; c) l'indennità di contingenza;
 - d) l'Elemento Distinto dalla Retribuzione (E.D.R.) .

A decorrere dal 01 gennaio 2000 le diverse voci retributive provinciali ora esistenti saranno conglobate in un'unica voce denominata "Salario Contrattuale Provinciale", eccetto le quote relative al TFR e il Terzo Elemento retributivo .

Agli operai agricoli a tempo indeterminato ex salariati fissi, competono inoltre i seguenti "generi in natura" o, in alternativa, il loro corrispettivo in contanti:

- un alloggio corrispondente alle necessità familiari, il cui corrispettivo è fissato in 5,16 € mensili;
- un appezzamento di terreno da coltivare ad orto per uso familiare, della superficie non inferiore a mq. 150, il cui corrispettivo è fissato in 0,77 € mensili;
- legna, in quantità non inferiore a 24 q.li di stanghe all' anno, salvo che il datore di lavoro non provveda al riscaldamento dell' alloggio, il cui corrispettivo è fissato in 1,29 € mensili;
- un litro di latte al giorno, per i soli stallieri, il cui corrispettivo è fissato in 1,29 € mensili.

I generi in natura costituiscono retribuzione ad ogni effetto ed i loro corrispettivi in contanti vengono assunti ai fini del calcolo della 13. e 14. mensilità e dell' indennità di anzianità.

I generi in natura o il loro valore sostitutivo, non competono ai lavoratori di età inferiore agli anni 18.

Ai lavoratori che consumino i pasti forniti dall' azienda, sarà detratto dalla retribuzione spettante in base al presente contratto il corrispettivo in contanti, fissato in 1,55 € per il vitto completo di ogni giorno.

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

Gli operai agricoli a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato, pertanto dallo stesso momento, non è più dovuto agli anzidetti operai il 13° elemento.

- Per gli operai a tempo determinato:
 - a) la paga base nazionale;
 - b) il salario integrativo provinciale;
 - c) l' indennità di contingenza;
 - d) Elemento Distinto dalla Retribuzione (E.D.R.).

All' operaio compete inoltre una indennità (Terzo Elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali ed infrasettimanali 5,45% ;
- ferie 8,33% -13. mensilità 8,33% -14. mensilità 8,33% TOTALE 30,44% ;

La misura del terzo elemento, in percentuale è calcolata sull' insieme della paga base nazionale, dell' indennità di contingenza e del salario integrativo provinciale.

ADEGUAMENTI SALARIALI

Agli Operai agricoli viene riconosciuto per il biennio economico 01 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005 un

incremento salariale a regime pari al 6 % secondo la seguente distribuzione:

dal 01 giugno 2004 4,5 %

OPERAIO COMUNE	44,01 € ;
OPERAIO QUALIFICATO	49,12 €;
OPERAIO QUAL.SUPER	51,77 €;
OPERAIO SPECIALIZZATO	54,13 €;
OPERAIO SPEC. SUPER	56,84 €

Dal 01 gennaio 2005 un ulteriore adeguamento mensile pari a 1,5 % così suddiviso :

OPERAIO COMUNE	14,67 €;
OPERAIO QUALIFICATO	16,37 €;
OPERAIO QUAL.SUPER	17,26 €;
OPERAIO SPECIALIZZATO	18,04 €;
OPERAIO SPEC. SUPER	18,95 €

Art. 27

Parametri di qualifica

Viste le peculiarità e le dimensioni delle aziende agricole trentine, la definizione della classificazione per aree professionali come previsto dal vigente C.C.N.L. , è demandata ad una apposita Commissione paritetica la quale definirà il nuovo impianto classificatorio entro il 31.12.2005 .

I parametri di qualifica della retribuzione degli operai agricoli sono i seguenti:

*Operai Specializzati Super

parametro 160 .

*Operai Specializzati, Operai Qualificati Super, Operai Qualificati, Operai Comuni

parametri 146, 135, 125, 100.

Art. 28

13. Mensilità

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere corrisposta entro il 15 dicembre di ogni anno, la 13. mensilità pari alla retribuzione globale in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.a, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 gg., viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dall' art. 26 del presente C.C.I.P.L.

Art. 29

14. mensilità

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere corrisposta entro il 30 aprile di ogni anno, la 14. mensilità pari alla retribuzione globale in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14.a, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 gg., viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dall' art. 26 del presente C.I.P.L.

Art. 30

Classificazione e retribuzione per età.

La classificazione e retribuzione per gli operai agricoli, è determinata per ciascuna categoria e qualifica di cui all' art. 15 in relazione all'età, nel seguente modo:

oltre ai 16 anni: 100%

dai 14 ai 16 anni compiuti: 90%

Art. 31

Scatti di anzianità.

Con decorrenza dall' 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a 8,99 € mensili se operai comuni, a 10,33 € mensili se operai qualificati, a 10,85 € mensili se operai qualificati super, a 11,36 € mensili se operai specializzati ed a 11,62 € mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 e maturano dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso, lo stesso operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti spettanti all'operaio dipendente, è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza dell' 11.11.1969 stabilita dai precedenti C.C.N.L., quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Art. 32

Modalità di pagamento delle retribuzioni.

Le O.O.S.S.. firmatarie del presente contratto integrativo concordano sull'opportunità che le retribuzioni spettanti agli operai vengano loro corrisposte mediante l'uso di busta paga o prospetto paga riportante in dettaglio gli elementi costitutivi della retribuzione lorda, le ritenute presidenziali e fiscali e quant'altro concorra alla determinazione della retribuzione netta. Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconto sulla retribuzione maturata. Per gli operai a tempo determinato, quanto il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, debbono essere corrisposti acconto settimanali non inferiori al 90% della retribuzione. Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 5 gg. dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Art. 33

Cottimo

Le parti firmatarie, ove se ne ravvisi la necessità, provvederanno a disciplinare le tariffe di cottimo. Al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa, dovrà in ogni caso essere consentito un guadagno minimo non inferiore al 15 % della normale retribuzione.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare degli acconti settimanali in base alle tariffe normali per le ore effettuate pari al 90 % della retribuzione prevista dal contratto.

Art. 34

Rimborso spese.

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio), previa presentazione di regolarsi giustificativi.

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

Art. 35

Previdenza Integrativa e assistenza

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Vista la possibilità per i dipendenti di aderire al fondo regionale di previdenza integrativa "Laborfonds", le aziende si impegnano a garantire la predisposizione di tutte le procedure previste per l'adesione volontaria del lavoratore e si conviene di definire, tramite la CIMLAG, un'apposita campagna di informazione e promozione.

Art. 36

Malattia e Infortunio operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando l' infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13. mensilità, della 14. mensilità, nonché dell' indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l' operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell' orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all' atto dell' insorgere della malattia o dell' infortunio. Se l' operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato o si è infortunato.

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

Art. 37

Anticipazione acconti assegni per il nucleo familiare

Le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato gli acconti sugli Assegni per il nucleo familiare e le relative maggiorazioni spettanti per legge, a condizione che l'INPS provveda a ripristinare la erogazione degli acconti trimestrali ai lavoratori aventi diritto e previa esibizione, da parte degli stessi lavoratori del cedolino INPS concernente gli acconti corrisposti nel trimestre precedente.

(vedi dichiarazione del lavoratore allegata all' art. 61 del C.C.N.L. 27-11-1991)

Art. 38

Anticipazione trattamenti assistenziali

A partire dal 1° gennaio 1992 le aziende agricole anticiperanno per gli operai a tempo indeterminato le indennità di legge corrisposte dagli istituti previdenziali relativamente alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione a condizione che gli enti previdenziali si impegnino a liquidare tali indennità entro un periodo massimo di tre mesi.

Gli operai agricoli e florovivaisti, provvederanno alla restituzione delle somme percepite, entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte degli istituti previdenziali dei relativi assegni, secondo la dichiarazione allegata all' art. 62 del C.C.N.L. del 27-11-1991.

Art. 39

Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro

-Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione extra legem ,agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell' 80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore allo febbraio dell' anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte della Cassa extra legem medesima, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge ed integrazione, pari all' 80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Infortunio sul lavoro La integrazione salariale corrisposta dalla Cassa extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (Art. 213 T.U. sugli Infortuni, approvato con D.P.R. 30 giugno 1956, n° 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità

di legge ed integrazione, nella misura dell' 80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell' anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalla Cassa extra legem, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal 15° giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale, relativi alla categoria di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, la Cassa extra legem dovrà assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all' 80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Ove la Cassa integrazione extra legem non provveda all'integrazione di cui al comma precedente, o lo faccia in maniera parziale, l'onere sarà a carico del datore di lavoro.

* Impegno verbale

In occasione del rendiconto annuale della Cassa integrazione extra legem, le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore allo scopo di permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 39 del presente C.I.P.L. .

Inoltre, verificata l'esigenza di potenziare e diversificare l'attività di assistenza nei confronti dei lavoratori dipendenti le parti si impegnano a una rivisitazione dell'attività bilaterale svolta dalla CIMLAG in particolare per la stesura di un nuovo statuto.

Art. 40

Salute e ambiente di lavoro, sicurezza e formazione

Allo scopo di salvaguardare la salute fisica dei lavoratori, si conviene quanto segue:

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli operai che nell' arco di 12 mesi hanno superato le 150 giornate lavorative nella stessa azienda e che ivi continuano a prestare la loro opera, addetti a lavorazioni nocive che possono incidere negativamente sulla loro salute, sono previste visite mediche preventive almeno ogni sei mesi con diritto al pagamento da parte dell'azienda delle ore di lavoro perdute e con modalità tali da garantire le operazioni colturali aziendali. Tali ore, retribuite dietro esibizione del relativo certificato medico, sono fissate in numero massimo di quattro per ogni lavoratore interessato e per ogni visita.

I lavori da considerarsi nocivi, per i quali è prevista la riduzione dell' orario ordinario di lavoro (art. 17 del presente C.I.P.L.) sono:

- a) irrorazioni con esteri fosforici o con prodotti antiparassitari appartenenti alla prima classe tossicologia;
 - b) spargimento a mano di concimi corrosivi, (calcicidammide e perfosfati non granulari);
 - c) pulizia delle vasche degli impianti ittici.
- c) Il rientro nelle colture trattate con sostanze chimiche non potrà avvenire se non dopo trascorse almeno 24 ore, meno che la normativa legislativa vigente o la confezione del prodotto utilizzato non portino indicazioni diverse, nel qual caso ci si atterrà a tali prescrizioni.

Inoltre, rilevata la necessità di ridare impulso all'azione in materia di sicurezza, si ritiene indispensabile il potenziamento dell'attività del Comitato bilaterale e, contestualmente, aprire un tavolo di discussione con i competenti organi della P.A.T. .

Art. 41

Servizi civili

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

Art. 42

Organizzazione del lavoro

Al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato, con particolare riferimento a quelli dipendenti da aziende zootecniche, l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva, saranno considerate le realtà del mercato del lavoro, l' organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella dell'integrazione, ove necessario e possibile del carico di manodopera aziendale.

Art. 43

Chiamata e richiamo in servizio militare.

Per la chiamata ed il richiamo in servizio militare dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 44

Trapasso di azienda

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro dell' operaio a tempo indeterminato. Gli operai agricoli conservano tutti i loro diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non siano stati liquidati dal cessante.

Art. 45

Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina prevista dalle normative di Legge, :

a) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L. o dal presente C.I.P.L.;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante in azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili; -il furto in azienda.

b) GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell' operaio ovvero da ragioni inerenti l' attività produttiva, l' organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione della attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l' adesione dell' impresa a forme associate di conduzione e Cooperative di servizio;
- l' 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.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all' art. 47 del presente C.C.I.P.L. .

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all' operaio a mezzo lettera raccomandata A.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L' operaio che si ritenga leso nei propri diritti, potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste del vigente C.C.N.L., esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall' art. 4, comma 2, della citata legge n° 108 del 1990 e successive modifiche, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempreché non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell' art. 6 del D.L. 22-12-1981 no 791, convertito con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982 n° 54.

Art. 46

Preavviso di risoluzione di rapporto

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

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

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

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

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

Art.47

Dimissioni per giusta causa.

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

Costituiscono giusta causa di dimissioni senza preavviso da parte del dipendente:

- violenza o via di fatto;
- riduzione arbitraria del salario, mancata corresponsione del salario contrattuale o ritardato pagamento, oltre due mesi.
- modifica delle pattuizioni del contratto individuale e contratto provinciale, non concordata con l'operaio.

Nel caso di dimissioni per giusta causa, l'operaio ha diritto, oltre alla indennità di anzianità, anche a quella di preavviso.

Art.48

Trattamento di fine rapporto

-Operai a tempo indeterminato.

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota, pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° Giugno 1982, a partire cioè dalla data di entrata in vigore della legge 29 Maggio 1982, n° 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° Giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità, dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti, (per ultimo vedi art.: 46 del C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta in allegato).

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il T.F.R. sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art.: 2122 del Codice Civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, cortile, orto) per un periodo massimo di mesi sei.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto di continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Ad ogni operaio assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato verrà comunicato annualmente l'ammontare del proprio T.F.R. con la busta paga del mese di Aprile .

-Operai a tempo determinato

all'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza e del salario integrativo provinciale.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga secondo il prospetto concordato e corrisposta al lavoratore nei

tempi e secondo le modalità previste dall' Accordo allegato al C.C.N.L.

All' operaio a tempo determinato il trattamento di fine rapporto compete, altresì, per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionali. In tale ipotesi il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, nella misura del 10% della paga base nazionale, della contingenza e del salario integrativo provinciale.

Si chiarisce che in entrambi i casi di cui ai commi precedenti, il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento della retribuzione.

Art. 49

Norme disciplinari

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell' azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell' azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina di lavoro da parte del lavoratore dà luogo, a seconda della gravità della mancanza, alla applicazione delle seguenti sanzioni:

1) Trattenuta fino al massimo di due ore di salario:

a) nel caso in cui, senza un giustificato motivo, il lavoratore si assenti ab bandoni il lavoro, ne ritardi l' inizio, o ne anticipi la cessazione;

b) nel caso in cui, per negligenza, il lavoratore arrechi danni alle colture, all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;

c) nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza; d) quando non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

2) Trattenuta di una giornata di retribuzione, nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).
Sorgendo controversie circa l' applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo, si procederà al tentativo di conciliazione ai sensi del! art. 83 del C.C.N.L. 27-11-1991.

Art. 50

Delegato d'azienda R.S.A. / R.S.U.

Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda secondo gli accordi interconfederali del 20 dicembre 1993, nell' ambito di ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli sarà eletto un secondo delegato di azienda nell' ambito di ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione, decorre la tutela sindacale di cui agli art. 52 del presente C.C.I.P.L.

La durata del rapporto di lavoro dell' operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

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

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (Aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie del C.C.N.L.), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;

b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienicosanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Dichiarazione a verbale:

Le delegazioni datoriali, rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato, sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 51

Tutela del delegato di azienda

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

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

Dichiarazione a verbale:

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

Art. 52

Permessi sindacali

Ai lavoratori dipendenti da aziende agricole, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art. 51 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati aziendali, la notificazione dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera alle Organizzazioni Datoriali Provinciali..

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

Le Organizzazioni datoriali provinciali a loro volta dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

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

Art. 53

Riunioni in azienda

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

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

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

Art. 54

Contributo di assistenza contrattuale

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

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

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

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 55

Quote sindacali per delega

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

Con decorrenza 1-1-1981, la misura di tale contributo è stabilita nello 0,80% su paga base e contingenza per tutte le mensilità, comprese quelle aggiuntive.

Le aziende dovranno versare alle O.O.S.S. interessate, tale contributo, con periodicità almeno semestrale.