C.P.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA
2020-2023

Il giorno 27 maggio 2021, presso la sede della Confagricoltura di Bologna (Unione Provinciale Agricoltori),
tra

- **CONFAGRICOLTURA di Bologna** rappresentata da Guglielmo Garagnani, Enrico Vittori Venenti, Andrea Flora, Massimo Mazzanti

- **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI** di Bologna rappresentata da Valentina Borghi, Alessandro Scala e Paolo Cavallina

- **CIA AGRICOLTORI ITALIANI EMILIA CENTRO** rappresentata da: Marco Bergami, Gianni Razzano e Stefania Flammia

- **CIA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI** di Imola rappresentata da: Giordano Zambrini ed Andrea Arcangeli.

e

- **FLAI-CGIL** di Bologna e di Imola, rappresentate dai Segretari Generali Grementieri Veruska e Marco Ramponi;

- **FAI-CISL Area Metropolitana Bolognese**, rappresentata dai Segretari Paolo Tosti, Roxana Vlad e Andreea Borsanu;

- **UILA-UIL** di Bologna, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Rovatti, Angelo Giorgi ed Enea Giacomello;

si è raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Bologna, visti gli articoli 92 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli Operai Agricoli e Florovivaisti del 19 giugno 2018.

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente C.P.L., unitamente al C.C.N.L. del *19 giugno 2018, si applica alle aziende operanti nella provincia di Bologna regola i rapporti tra i datori* di lavoro dell'agricoltura, singoli ed associati in qualsivoglia forma, consortili, cooperative, societarie, ecc. ivi comprese i conduttori di imprese florovivaistiche, le imprese che svolgono lavori di manutenzione e sistemazione di verde pubblico e privato, aziende della filiera agro energetica e per la produzione di biomasse e bioenergie, le aziende di filiera, e di rete, in genere, comprese le aziende "farmer market oriented", e le imprese che svolgono attività agrituristiche ed enoturistiche, le aziende faunistico-venatorie e le imprese che svolgono attività di allevamento in genere di animali, ittiche e di acquacoltura, le aziende con colture idroponiche, le imprese che svolgono attività di agricoltura sociale ovvero le imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bologna.

ART. 2 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale di lavoro decorre dall'01/01/2020 e scadrà col 31/12/2023. In caso di mancata disdetta il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima e ciò a mente dell'art. 92 del vigente C.C.N.L. (art. 93 per gli operai florovivaisti).

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo, che sarà rinnovato congiuntamente dalle O.O.S.S. firmatarie del presente verbale.

ART. 3 EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente C.P.L. sono da intendersi applicative e vincolanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti. Il contratto sarà operante anche per le Organizzazioni o le aziende le quali aderiscano o comunque applichino le normative del presente C.P.L..

Le parti stipulanti, fermi restando gli artt. 92 e 93 del C.C.N.L. del 19/06/2018, sono impegnate a rispettare ed a far rispettare la normativa di cui al presente C.P.L.

ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

Alla crisi economica che ha pervaso ogni settore produttivo, compreso il comparto agricolo nelle sue peculiarità e nelle differenti caratteristiche di attività (che vanno da quelle primarie fino a quelle più vicino al prodotto finito e alla catena di distribuzione) si accompagnano criticità di mercato in settori tipici dell'Area Metropolitana Bolognese caratterizzato da colture e piani colturali stabili oramai da decenni, che presentano specifiche criticità, con particolare riferimento al settore ortofrutticolo ed ai cambiamenti climatici, fattori che rendono complesso lo sviluppo e l'ampliarsi, sul territorio, di filiere produttive agroalimentari ed agroindustriali, la innovazione delle produzioni, evidenziandosi forti elementi di criticità in relazione alle nuove forme di parassitosi.

In questo contesto l'elemento che continua a risultare marginalizzato e penalizzato risulta essere ancora "il lavoro" globalmente inteso, sia quello "datoriale", che quello "dipendente".

Le parti ritengono la contrattazione di secondo livello territoriale indispensabile per la regolamentazione degli interessi di sistema, settoriali e di categoria, il perseguimento degli obiettivi di equità sostanziale, fonte regolatrice del rapporto di lavoro e delle dinamiche sindacali per il governo del comparto – atta a delineare un contesto normativo certo e condiviso, teso alla valorizzazione dell'impresa e della professionalità dei lavoratori.

Le parti si riportano alle tematiche ed ai princìpi ispiratori del "Patto per il lavoro e per il clima " del 14/12/2020, promosso dalla Regione Emilia Romagna e sottoscritto da tutte le parti sociali.

Le parti firmatarie il presente CPL assumono come obiettivo comune quello proprio della competitività dell'agricoltura, ritenendo lo sviluppo delle comunità rurali quale elemento strategico per il rilancio dell'occupazione, della salvaguardia del territorio e dell'ambiente in un contesto a forte valenza economica. Il rafforzamento delle relazioni fra il mondo della ricerca e quello delle imprese, la programmazione, la qualificazione delle produzioni, lo sviluppo di modalità produttive compatibili, la diversificazione e la multifunzionalità delle aziende agricole debbano perseguire finalità economiche idonee e tese alla creazione di nuove occasioni di reddito e di lavoro; le parti quindi intendono promuovere un insieme di iniziative forti, per integrare il sistema agricolo con il sistema agroalimentare, e promuovere nel contempo la difesa del paesaggio, la tipicità delle produzioni ed il turismo rurale.

Essendo le politiche agricole il frutto di specifiche politiche europee (PAC) applicate attraverso le scelte delle regioni (PSR) le parti ritengono la concreta attuazione delle linee guida del Patto per il lavoro una opportunità, che deve vedere il contributo attivo delle parti sottoscrittrici il CPL, per indirizzare in maniera proficua sul territorio bolognese gli investimenti sul "sistema agroalimentare", alla qualificazione delle produzioni, alle modalità produttive sostenibili, diversificazione e multifunzionalità delle aziende agricole, dell'organizzazione delle filiere alimentari, e della formazione.

Saranno pertanto oggetto di confronto in sede sindacale:

- situazioni di crisi aziendali al fine di definire, ogni possibile soluzione alternativa alla ricaduta occupazionale per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare i livelli Istituzionali, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- monitorare, ed eventualmente censire, l'andamento complessivo dell'avventiziato di lungo periodo presente sul territorio provinciale, con lo scopo di individuare percorsi di consolidamento occupazionale, in particolare per i rapporti di lavoro in essere da almeno 10 anni nella medesima azienda;
- verificare l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

Con il presente CPL le parti si propongono di perseguire un'evoluzione del modello di relazioni sindacali che sia finalizzato a realizzare gli obiettivi in premessa (legalità e valorizzazione dell'agricoltura) accompagnando i processi di cambiamento in atto, in particolare per conseguire i seguenti obiettivi:

- centralità del lavoro e competenze del lavoratore;
- creazione valore aggiunto e l'aumento della competitività del sistema agricolo bolognese;
- un assetto del mercato del lavoro pubblico che sia funzionale alla crescita di occupazione stabile e tutelata nella piena legalità.

Le parti nel darsi atto della necessità di assicurare un Sistema di Relazioni Sindacali finalizzato allo sviluppo dell'impresa e dell'occupazione, ritengono utile l'adesione della aziende agricole alla rete del lavoro agricolo di qualità; le parti confermano l'impegno, già assunto nell'ambito del precedente C.P.L., nei confronti della buona occupazione attraverso il pieno rispetto della legalità e confermano l'intento comune di perseguire, attraverso il rispetto delle norme che regolano la competitività delle imprese la lotta all'illegalità ed al rispetto delle leggi e contratti in materia del lavoro quale elemento di civiltà, in tal ambito le parti sono impegnate alla attivazione ed alla concreta e condivisa gestione della articolazione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità presso la CISOA - Commissione provinciale integrazione salari operai agricoli - prevista dalla Legge n.199/2016.

Le parti si impegnano altresì ad attivare un tavolo di confronto con la Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, Centro per l'Impiego, I.T.L. prov. di Bologna ed eventualmente anche con la Regione Emilia - Romagna, onde implementare un progetto per acquisire tutte le informazioni riguardanti il mercato del lavoro con particolare riguardo

a:

- flussi emigratori ed immigratori;
- esercizio del diritto di riassunzione;
- convenzione ex art. 28 C.C.N.L.;
- collocamento obbligatorio;
- sviluppo del sistema produttivo agricolo, agroalimentare ed agroindustriale;
- andamento domanda / offerta di lavoro;

Le parti ritengono altresì che la bilateralità fin ora praticata ha dato risposte integrative, di utilità generale, laddove carente o assente un sistema di regole e strumenti di tutela dei lavoratori, pertanto il miglioramento delle prestazioni erogate ed eventuali altre funzioni che la contrattazione ad essa demanderà, deve far sì che la bilateralità continui ad esercitare una funzione integrativa e non si spinga verso modelli sostitutivi di ciò che il sistema centrale/pubblico deve garantire.

Conseguentemente in ordine a quanto previsto dall'art. 6 e dal vigente CCNL, visto l'art. 26 del presente C.P.L., le parti, previo accordo sindacale sottoscritto dalle Organizzazioni firmatarie del C.P.L. applicato al settore agricolo e C.I.P.L. applicato al settore cooperativo, convengono di attivare le procedure previste dall'art. 8 del CCNL, anche sulla base delle linee guida di cui all' all. 7 del CCNL vigente operai agricoli, al fine di:

a) integrare le regole statutarie della Cassa C.I.M.A.A.V. – EBAT, introducendo gli elementi di bilateralità concordati nel C.C.N.L. ed eventualmente recepiti e/o definiti nel presente C.P.L. definendo, come da testo allegato e che forma parte integrante del presente contratto, gli elementi di bilateralità sanciti dal vigente C.C.N.L. anche eventualmente individuando su base pattizia elementi incentivanti, in favore delle aziende, onde favorire lo sviluppo coerente con quanto previsto dal presente articolo;
b) modificare la previsione normativa statutaria e regolamentare dell'attuale Cassa al fine dell'ampliamento dell'operatività della Cassa, dell'adeguamento normativo e funzionale del fondo, in considerazione della vigente autonomia gestionale delle gestioni C.I.M.A.A.V.-EBAT di cui agli artt. 6, primo comma, e 7 dello Statuto, definendo la piena autonomia prestazionale e contributiva di ogni gestione, come da testo che si allega al presente contratto e che ne forma parte integrante;
c) acquisire alla bilateralità provinciale, sulla base di quanto sopra convenuto, anche eventualmente per i soli aspetti gestionali, amministrativi, contabili e finanziari, i compiti previsti per l'intervento della Cassa, con la costituzione nell'ambito dell'Ente Bilaterale C.I.M.A.A.V. – EBAT, di specifici fondi finanziati dal sistema delle imprese, per indicativamente gestire:
    - le attribuzioni di cui all'art. 78 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e di cui al DM 27/3/2013 in materia di visite mediche (art. 2), ed i compiti di sorveglianza sanitaria;
    - le attribuzioni di cui all'art. 78 del D.L. n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e di cui al DM 27/07/2013 in materia di sicurezza del lavoro, formazione e informazione;

- nell'ambito dell'attività istituzionale del Comitato Paritetico, di cui ai verbali di accordo 19 giugno 2018 allegato al CCNL, per la regolamentazione del R.L.S. e R.L.S.T., in assenza del RLS va regolamentata la figura del RLST nell'ambito dell'attività istituzionale del comitato paritetico, sulla base delle normative di derivazione collettiva nazionale, attraverso i fondi devoluti allo scopo nell'ambito della bilateralità, affidandone l'operatività al Comitato paritetico Provinciale, come da testo allegato e che forma parte integrante del presente contratto;
- le attribuzioni di cui all'art. 5 del presente CPL in materia di raccordo tra domanda ed offerta di lavoro

Le parti si impegnano ad apportare le predette modificazioni Statutarie e Regolamentari, attualmente in vigore, entro e non oltre il 30 dicembre 2021.
Welfare contrattuale: si veda quanto disposto dagli artt. 26 e 32 del presente C.P.L..

ART. 5 OSSERVATORIO UNICO

Le parti, sulla base di quanto sul punto disposto dal vigente C.C.N.L., condividono la necessità di sviluppare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.
In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il contesto sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali osservatori, enti paritetici di formazione, commissione per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro (di cui al previgente Protocollo sulla "Tutela della Salute e sicurezza dei lavoratori) ed al "Protocollo Provinciale sulla Formazione Professionale e di impresa per il lavoro sicuro e tutelato ed una agricoltura moderna e dinamica" del 27/04/2007" nonché nell'ambito di ogni altro organismo che le parti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.
La costituzione (e il funzionamento) dell'Osservatorio Unico dovrà essere sancita da un apposito accordo sindacale sottoscritto congiuntamente dalle O.O.S.S. e dalle O.O.D.D, firmatarie del presente contratto e del contratto della cooperazione, secondo le linee guida allegate al presente C.P.L., e tenendo conto delle specificità di ogni settore anche sotto il profilo della contribuzione C.I.M.A.A.V. - EBAT. Le parti firmatarie del presente C.P.L., convengono relativamente alla bilateralità di regolare, in tale contesto, la gestione delle materie inerenti la sicurezza del lavoro, formazione e informazione, attività di gestione a supporto dei compiti del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute e sui luoghi di lavoro, come da allegati che formano parte integrante del presente CPL. Le parti convengono pertanto di recepire l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLST, l'Accordo 19 giugno 2018, in materia di RLS, nella formulazione allegata al CCNL 19 giugno 2018, il protocollo Governo – Sindacati 24/04/2020 "COVID-19", impegnandosi al pieno recepimento operativo dei suddetti accordi e concordano di definire, entro il 31 dicembre

2021 un accordo sindacale e/o protocollo provinciale di recepimento e promozione delle funzioni delegate, come stigmatizzate negli accordi citati, al fine di fornire al Comitato Paritetico Territoriale appropriate linee guida ed operative per la concreta attuazione di quanto concordato, anche per favorire l'operatività, nell'alveo della bilateralità, delle iniziative tese al rafforzamento e la promozione del lavoro sicuro, della tutela in azienda della sicurezza del lavoro e dei lavoratori e ciò sulla base dei testi allegati al presente CPL.
L'Osservatorio è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del presente C.P.L., nonché del CIPL, in forma paritetica, secondo le intese.
Compiti dell'Osservatorio in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso il raccordo con Enti pubblici (Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, Centro per l'Impiego, Ispettorato Territoriale del Lavoro, I.N.P.S., U.S.L., Questura, Prefettura) iniziative di ricerca e di monitoraggio (anche su ambito territoriale o di comparti specifici) con particolare riguardo a:

- le problematiche connesse al Mercato del Lavoro;
- l'analisi delle politiche agricole comunitarie e dell'impatto che esse hanno nel contesto Nazionale Regionale e dell'area metropolitana Provinciale
- i riflessi e le ricadute della PAC sull'economia agricola e sugli assetti colturali ed occupazionali in Provincia di Bologna;
- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente anche in relazione alle nuove normative di legge;
- lo studio e l'analisi inerente al monitoraggio relativamente alle colture OGM e loro conseguente impatto sulla sicurezza alimentare, sulla sicurezza del lavoro e sulla sicurezza dell'ambiente;
- raccolta e tenuta delle iniziative formative rese in favore dei Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale provinciale, anche in relazione all'andamento del mercato del lavoro;
- monitoraggio delle politiche per l'incrocio della domanda ed offerta di lavoro;
- i rapporti della filiera agricola nel mercato globale;
- Il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale.
- l'Osservatorio sarà la sede per l'esame delle necessità a favore dei lavoratori del settore. Anche implementando, in rapporto con gli Enti Regionali e/o Provinciali, le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione".
- Costituire una banca dati per verificare il complessivo andamento occupazionale, e monitorarne i flussi nonché i processi di stabilizzazione nei rapporti di lavoro.
- In particolare, nell'ambito delle attività sopra indicate, l'Osservatorio dovrà:
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le

informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro.

L'Osservatorio altresì, in connessione con i processi di trasformazione colturale, dovrà verificare l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti anche agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari, nonché verificare la possibilità di implementare ai sensi dell'art. 5 del presente CPL procedure atte a favorire in sede pubblica l'incrocio di lavoro tra domanda ed offerta.

L'Osservatorio ha inoltre il compito di monitorare e di fornire alla articolazione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità le informazioni relative ai flussi di mobilità, i flussi immigratori di personale non comunitario e comunitario.

Compito dell'Osservatorio è quello altresì di fornire informazioni utili alle parti sociali per definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi.

Le parti convengono sulla necessità di sostenere, attraverso accordi specifici, le azioni di monitoraggio, elaborate dall'Osservatorio.

MERCATO DEL LAVORO

ART. 6 ASSUNZIONE

Le parti si faranno promotrici di iniziative da sviluppare nei confronti dell'Amministrazione Provinciale/Area Città Metropolitana, Centro per l'Impiego, I.T.L. prov. di Bologna, INPS ed INAIL, fornendo, anche su base convenzionale, analisi e ricerche dell'Osservatorio, in materia di mercato del lavoro, al fine di individuare procedure utili alla maggiore fluidità di informazione e raccordo ed incrocio tra domanda ed offerta di lavoro, in sede pubblica, inerente l'impiego e il reimpiego dei lavoratori in altre aziende.

Premesso il richiamo alle modalità dell'assunzione del personale - sono regolate dagli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L., cui integralmente ci si riporta, secondo le norme relative alla c.d. fase lavorativa, oltre che ai termini di cui al precitato articolo - le parti convengono quanto segue.

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

Relativamente all'assunzione di personale, le parti si danno atto della necessità, per le figure operaie assunte a tempo indeterminato o determinato di cui alle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22 del CCNL 19 giugno 2018, di redigere, firmare e scambiare, all'atto della assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) dei precitati articoli 21 e 22 secondo le modalità previste dall'art. 23 del richiamato CCNL, il contratto individuale di lavoro, da valere a tutti gli effetti di legge.

ASSUNZIONI CONGIUNTE – CONTRATTI DI RETE

Le parti richiamano quanto previsto all'art.9, comma 11, del D.L. 8 giugno 2013, n. 76 (convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2013, n. 99) in materia di Assunzione Congiunta, anche al fine di stabilizzare l'occupazione agricola provinciale.

A tali lavoratori è applicato il contratto collettivo proprio del settore agricolo, qualora la prestazione risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo (CCNL e CPL di Bologna).
Le parti, al fine di valorizzare le filiere agricole del territorio bolognese, convengono di favorire la nascita di reti di impresa, che abbiano come principale bacino di azione l'Area Metropolitana Bolognese.

ART. 7 PART – TIME

Le parti si riportano a quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL in materia di lavoro a tempo parziale.
Ai sensi del comma 5 comma dell'art. 17 del richiamato CCNL, relativamente alle casistiche di cui al quarto comma dello stesso articolo, le parti convengono:

1) i limiti per prestazioni settimanali sono pari a 18 ore, per prestazioni mensili sono pari a 52 ore e per prestazioni annuali sono pari a 450 ore; le parti si danno atto che tali limitazioni d'orario dovranno preferibilmente essere rese nell'ambito di part time verticali;
2) per le "attività peculiari temporanee" presenti negli agriturismi, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche, le mansioni interessate di carattere esecutivo, per il cui svolgimento non necessitano particolari conoscenze ed esperienze, le prestazioni non potranno d'ordinario essere inferiori a 8 ore settimanali.

Nel caso in cui nel corso del rapporto siano violate le norme in materia di orario di lavoro in particolare per il superamento dell'orario ordinario settimanale convenuto, il predetto orario verrà automaticamente portato all'orario contrattuale di cui all'art. 17, terzo comma, punto 1) del vigente C.C.N.L., come definito dal presente punto 1).

ART. 8 ALLOGGIO NON RESIDENTI

Le parti, a fronte delle problematiche relative all'alloggio, connesse all'impiego di lavoratori stagionali non residenti d'ordinario nella Provincia di Bologna, anche di nazionalità diversa dall'italiana, individuano nell'atto di assunzione il contesto in cui il trattamento di ospitalità, come per legge, dev'essere regolato.
In caso di fruizione dell'alloggio, il valore attribuito non altera il salario contrattuale provinciale. Inoltre, il TFR verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le competenze dell'ultima retribuzione.
La normativa di cui al presente articolato trova applicazione anche per i casi di convenzioni interaziendali e/o per le assunzioni congiunte.

ART. 9 STAFFETTA GENERAZIONALE

Le parti, nell'intento di migliorare l'occupazione del settore e di disporre, nell'ambito delle politiche di "staffetta generazionale", in affiancamento a dipendenti in forza, di nuove leve

di lavoro con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione, convengono che a decorrere dal 01/06/2017 al personale di prima assunzione in azienda si applica, indipendentemente dalla mansioni di avviamento il salario previsto dal CPL 18/01/2013, art 17, per il livello Comune B, aumentato della quota del 2,5% di cui all'art. 23 del CPL 7 giugno 2017 e della quota di cui all'art. 23 del presente C.P.L. e da eventuali ulteriori aumenti salariali nazionali. Tale salario parametrale si applica per avviamenti al lavoro sino al raggiungimento di 3 mesi, anche frazionati, di lavoro e, comunque, nel massimo per 78 giornate, anche a cavaliere d'anno.
Nelle tabelle salariali sarà indicato, a parte, il corrispondente livello retributivo.

ART. 10 ASSUNZIONE PER FASE LAVORATIVA

Come richiamato all'art. 6 del presente CPL, l'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. L'assunzione degli operai a tempo determinato è effettuata per fase lavorativa.
Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).
Più in generale si definisce fase lavorativa il periodo necessario allo svolgimento di una determinata operazione colturale.
Agli assunti per fase lavorativa o per più fasi lavorative il datore di lavoro garantirà l'occupazione per tutta la durata della fase per l'orario contrattualmente previsto, ad eccezione delle giornate nelle quali l'attività produttiva non è consentita da cause dipendenti da avversità atmosferiche, da altre ragioni non imputabili al datore di lavoro. Ciò si renderà inoltre applicabile qualora vi fosse il rientro di unità attive familiari e/o e dagli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del Codice Civile, e comunque in tutti i casi nei quali sussistano esigenze di mercato e tecnico-agronomiche tali da non consentire l'esaurimento della fase come programmata od usuale.
La fase lavorativa si considera comunque conclusa quando l'attività lavorativa produttiva aziendale sia sospesa per più di cinque giornate lavorative consecutive per cause diverse da quelle previste al capoverso precedente.
Fatto salvo da quanto previsto dalle norme vigenti in materia, la norma di cui al comma che precede non si applica alle assunzioni per più fasi lavorative continuative.

ART. 11 APPRENDISTATO

Le parti recepiscono integralmente quanto disposto dall'art. 18 del C.C.N.L. 19 giugno 2018 dall'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, secondo l'Accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere e ulteriormente recepiscono l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e

ricerca (terzo livello) per gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015.
In particolare per quanto attiene all'apprendistato professionalizzante o di mestiere le parti, stante il sistema classificatorio vigente in specie per il personale "fisso", con norma di interpretazione autentica, definiscono per le professionalità operaie la seguente tavola applicativa, anche per la gestione delle norme organizzative (durata) e di carattere economico (inquadramento e retribuzione):

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale;

Pertanto:

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 7

- per i primi 12 mesi → livello 5
- per i secondi 12 mesi → livello 6
- per il periodo finale 12 mesi → livello 7

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 6

- per i primi 12 mesi → livello 4
- per i secondi 12 mesi → livello 5
- per il periodo finale 12 mesi → livello 6

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 5

- per i primi 12 mesi → livello 3
- per i secondi 12 mesi → livello 4
- per il periodo finale 12 mesi → livello 5

LAVORATORI AREA 1 LIVELLO 4

- per i primi 12 mesi → livello 2
- per i secondi 12 mesi → livello 3
- per il periodo finale 12 mesi → livello 4

LAVORATORI AREA 2 LIVELLO 3

- per i primi 12 mesi → livello 1
- per i secondi 12 mesi → livello 2
- per il periodo finale 12 mesi → livello 3

LAVORATORI AREA 3 LIVELLO 2

- per i primi 12 mesi → livello 1
- per i secondi 12 mesi → livello 2

Stante la particolarità della classificazione provinciale relativa al personale, a tempo indeterminato, ai fini della presente normativa per gli aspetti classificatori e retributivi si farà riferimento alle tabelle salariali del personale O.T.D., comunque dedotto il 3° elemento, e ciò in quanto la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazione e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. E' comunque facoltà delle parti di utilizzare, quale modalità di computo economico normativo, le tabelle retributive degli O.T.D. comprensive del terzo elemento, di tale facoltà si dovrà dare conto nel contratto di apprendistato; in tal caso al lavoratore dovranno essere comunque garantiti permessi annui, non retribuiti, pari ai giorni di ferie e festività proprie del personale operaio a tempo indeterminato.

ART. 12 RIASSUNZIONE

Le parti convengono sull'applicazione dell'opzione inerente la riassunzione alle figure di operai a tempo determinato, con avviamenti annui superiore alle settantotto giornate (78) presso la stessa azienda.

Tale diritto è esercitato mediante richiesta scritta avanzata al datore di lavoro entro il termine del 31 marzo di ogni anno. La facoltà è esercitata dal lavoratore mediante l'invio, anche per il tramite della propria organizzazione sindacale, della istanza che si riproduce appresso.

Norma transitoria

In relazione all'emergenza Covid-19, per l'esercizio del diritto per il solo anno 2022, le giornate utili previste al primo comma (anno 2021), saranno pari a 51.

"Mittente

_____

_____

Diritto di Riassunzione – Comunicazione ex art. 12 CPL Operai Agricoli e Florovivaisti provincia di Bologna

Spett.le Azienda

_____

_____

Oggetto: esercizio del diritto

Il sottoscritto _____ *nato a* _____ *il* _____ *C.F.* _____, *già dipendente OTD della azienda in indirizzo per l'anno* _____ *assunto:*

- *per le mansioni di* _____ *effettivamente svolte dal* _____ *al* _____;
- *per le mansioni di* _____ *effettivamente svolte dal* _____ *al* _____;

con la presente intende avvalersi del diritto di riassunzione per le esigenze produttive aziendali dell'anno _____.

Distinti saluti

Il Lavoratore

_____"

Fermo restando quanto sopra il diritto di riassunzione impegna le aziende a dare priorità ai lavoratori, che abbiano già svolto nell'ambito dell'avviamento di cui sopra almeno 78 giorni di lavoro nell'anno precedente; in caso di diminuzione dell'occupazione e/o in caso di avviamento al lavoro scalare si applicheranno i criteri previsti per l'avviamento per fase lavorativa, ossia verranno avviati per primi i lavoratori con il maggior numero di giornate nell'anno precedente e parimenti verrà cessato il rapporto per ultimi in caso di fine lavori.
In ogni caso il diritto di riassunzione, ed il conseguente nuovo rapporto O.T. Det., è limitato al numero di giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente all'esercizio del diritto nell'ambito della mansione effettivamente svolta ed oggetto dell'esercizio della facoltà di precedenza.

ART. 13 CONVENZIONI

Le parti auspicano lo sviluppo delle convenzioni.
Oggetto della convenzione saranno altresì le dinamiche organizzative in tema di orario di lavoro, ed eventuali variazioni o diverse distribuzioni, forme di flessibilità, assetto categoriale e retribuzione. Nella convenzione, inoltre, si potranno determinare altresì le norme per il governo delle crisi produttive e per le avversità.
Le parti individuano nella convenzione (art. 28 CCNL 19/06/2018) uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione in agricoltura, e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole. Sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione, le parti intendono perseguire la stipulazione di convenzioni aziendali con applicazione sia aziendali e interaziendali che intersettoriali, che di filiera o di rete.
Le parti firmatarie entro il 31/12/2021 si impegnano a redigere un protocollo quadro per favorire la stipula delle convenzioni.
Tale strumento contrattuale dovrà prevedere la realizzazione di programmi di assunzione, avuto particolare riguardo alla stagionalità dell'attività produttiva; tali programmi

riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti all'interno dell'azienda ed affidate al personale aziendale, calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino, qualifiche e mansioni dei lavoratori, livelli economici applicati, processi formativi endoaziendali, i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali.

ART. 14 APPALTI

Sulla base del dettato di cui all'art. 30 del vigente CCNL, vista la legge 29 ottobre 2016, n. 199, le parti ribadiscono l'opportunità che le imprese agricole le quali intendano esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo siano tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o servizi nella propria azienda possiedano adeguati requisiti; l'appaltatore deve essere in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata, deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio di impresa.

Le parti considerato come in taluni casi, il ricorso al contratto di appalto di opere o servizi può dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, allo scopo di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno dannoso per la concorrenza tra le imprese agricole oltre che lesivo dei diritti dei lavoratori, convengono di individuare, in raccordo con le organizzazioni del settore cooperativo agricolo, nello strumento dell'avviso comune, il giusto veicolo per diffondere i valori della legalità.

Le parti, onde favorire il contrasto alla diffusione di un uso distorto degli appalti, convengono sui seguenti princìpi:

- l'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio di impresa, in via generale possono essere appaltate le attività per le quali occorrano professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti aziendalmente;
- la mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura del settore privato e del settore cooperativo;
- a fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le Parti riconoscono l'importanza ed a tale proposito si adopereranno, affinché le aziende applichino correttamente le previste procedure.

Le parti convengono, inoltre, nella logica testé delineata, sull'opportunità di proseguire il monitoraggio dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto (con esclusione di quelli aventi ad oggetto lavorazioni meccaniche agricole – c.d. contoterzismo -) attivati nel territorio provinciale.

Le aziende che attiveranno i suddetti contratti dovranno fornirne immediata comunicazione in forma scritta all'Osservatorio, fornendo i seguenti dati:

- ragione sociale delle parti contraenti;
- luogo della lavorazione;
- periodo della lavorazione;
- tipo di lavorazione,
- numero dei lavoratori,
- inquadramento dei lavoratori,
- CCNL applicato, eventuali alti contratti collettivi applicati (di secondo livello).

Resta inteso che, in caso di ricorso al lavoro in appalto, a tutti i lavoratori che partecipano al ciclo produttivo dovranno essere assicurate le medesime condizioni economiche e normative.

Dal presente testo normativo è escluso il c.d. contoterzismo agricolo.

ART. 15 FORMAZIONE

Le parti, visto l'art. 17 del presente CPL si impegnano ad incontrarsi entro il 30/09/2021 per valutare l'opportunità di stipulare un apposito allegato tecnico provinciale.

Le Parti convengono, sulla base delle intese assunte in seno all'Osservatorio di cui all'art. 5 del CPL; di sviluppare l'adesione al FOR.AGRI di cui all'art. 10 del vigente CCNL.

CLASSIFICAZIONE

ART. 16 AREE DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

AREA 1ª - DECLARATORIA

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

AREA 2ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

AREA 3ª - DECLARATORIA

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

Nell'ambito del presente C.P.L., pertanto, le varie aree ricomprendono i seguenti profili e parametri:

- AREA 1 – comprende: *Spec. super (7 liv. Paramet.)
  *Spec. intermedio (6° liv. paramet.)
  *Specializzato (5° liv. paramet.)

☐ AREA 2 – comprende:	**Qual. super*	*(4° liv. paramet.)*
	**Qualificato*	*(3° liv. paramet.)*
☐ AREA 3 – comprende:	*Comune A	(2° liv. paramet.)
	* Comune B	(1° liv. paramet.)

ART. 17 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti, visto l'art. 31 del CCNL vigente e visto l'art. 16 del presente CPL, individuano, come segue, le aree professionali, le mansioni e i relativi profili assegnando i relativi parametri economici.

AREA 1ª - DECLARATORIA

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

7 livello: operaio super specializzato

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori altamente specializzati in possesso di specifiche capacità professionali qualitativamente elevate – che consentono loro di operare con elevata polivalenza ed autonomia su tutte le fasi lavorative. A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali: autista di autocarri ed autoarticolati, meccanico, conduttore responsabile di macchine operatrici, responsabile dei lavori negli impianti orticoli e/o frutticoli, casaro, frigorista, capo stalla, innestatore, sessatore, responsabile di cantina con almeno due dipendenti, fabbro, falegname, idraulico, elettricista, capo cuoco, istruttore ippico con brevetto F.I.S.E., responsabile della manutenzione in azienda agrituristica, conduttore responsabile di impianti agrobioenergetici.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

6 livello: operaio super intermedio

Sono inquadrati in questo livello parametrale i lavoratori in grado di svolgere lavori specializzati ed in particolare dotati di speciali capacità di coordinamento di attività. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: operaio coordinatore di cantiere, gruppo di lavoro e/o squadra, coordinatore di attività aziendali, trattorista operatore su macchine complesse, cuoco/responsabile di cucina unico in azienda agrituristica, cameriere responsabile di sala in azienda agrituristica, addetto alla progettazione e realizzazione di giardini.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

5 livello: operaio specializzato

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori specializzati in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica e per titolo, che consentono loro di eseguire una o più attività o fase lavorativa. A titolo esemplificativo, si individuano i

seguenti profili professionali: conduttore di macchine agricole, carrellista, addetto a tutte le operazioni di impianto e coltivazione dei frutteti e degli impianti orticoli, potatore di frutteto o vigneto specializzato, irroratore di fruttiferi, irroratore di vigneti, addetto alla semina del riso, cuoco, cameriere, istruttore/accompagnatore/addestratore ippico, in azienda agrituristica, addetto agli impianti agro bioenergetici, manutentore in aziende agrituristiche. Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

AREA 2ª - DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con 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.

4 livello: operaio qualificato super

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali altamente qualificate, acquisite, per pratica e per titolo, che consentono loro di svolgere le attività di preparazione agricola che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative con autonomia operativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti a operazioni di campionatura, cernita e/o confezionamento dei prodotti ortofrutticoli sia in campo che in magazzino, conduttore macchine leggere e carri raccolta, potatore in genere, addetto alle operazioni di governo ordinario in allevamenti (bovini, suini, ovini, ittici ed avicoli), addetto di sala e cucina con qualifica di aiuto in azienda agrituristica, addetto alla guardiania /giurata/custode in azienda faunistico-venatoria, addetto allo spaccio aziendale, addetto alla vendita diretta; assistente alle attività ludico – ricreative – sportive in agriturismo, se dotato di tesserino abilitativo.

Operaio addetto alla manutenzione del verde.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

3 livello: operaio qualificato (tempo determinato)

Sono inquadrati in questo livello parametrale i lavoratori in possesso di diploma di scuola superiore inerente le mansioni richieste ovvero di qualificante capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentano loro di intervenire su singole mansioni attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale, acquisita per pratica e/o per titolo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: raccolta prodotti ortofrutticoli con selezione e confezionamento in campo o in magazzino, trapianto ortaggi, trapianto in genere, lavori manuali in serra e fungaie, diradamento, addetto di sala e di cucina in azienda agrituristica, addetto al maneggio, addetto al banco bar in azienda agrituristica, addetto d'ordine alle attività didattiche ludico – ricreative – sportive e di custodia in azienda agrituristica, guardia in azienda faunistico - venatoria. I lavoratori assunti al terzo livello dotati di diploma in materia agraria e inerente le mansioni di avviamento

decorso un periodo continuativo pari a 4 mesi, verranno classificati al quarto livello qualificato super.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

AREA 3ª - DECLARATORIA

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

2 livello: comune A

Sono inquadrati in questo livello parametrale Comune A esclusivamente i lavoratori in grado di intervenire su singola fase e mansione del processo produttivo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti alla raccolta agevolata e/o meccanica in campo, la raccolta manuale con selezione e calibratura e/o controllo dei prodotti ortofrutticoli in campo. Addetti in magazzino/cantina/serra/stalla al carico/scarico/movimentazione agevolata delle merci, alla preparazione, con selezione manuale dei prodotti per l'alimentazione degli impianti automatici o semi automatici anche di confezionamento dei prodotti ortofrutticoli. Vangatore-zappatore-roncatore. Addetto al governo alla pulizia del bestiame in azienda agrituristica, con maneggio, addetti alla pulizia in genere delle parti comuni alle aziende agrituristiche, lavapiatti in azienda agrituristica.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

1 livello: comune B

Appartengono al 1° livello parametrale Comune B, a partire dal 01/06/2017, i lavoratori addetti a mansioni esecutive generiche e semplici nell'ambito di una sola fase lavorativa come indicata all'atto dell'avviamento, comunque non richiedente alcun requisito professionale specifico o curriculare od esperienza pratica maturata.

PROFILI

A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili, compiti e mansioni:

- raccolta generica alla rinfusa di prodotti agricoli ed ortofrutticoli, senza selezione e controllo;
- addetti in magazzino/cantina/serra/stalla alla preparazione e posizionamento dei prodotti per l'alimentazione degli impianti automatici o semi automatici anche di confezionamento dei prodotti ortofrutticoli; pulizie generiche in magazzino/cantina/serra/stalla; operazioni di movimentazione manuale di merci e di facchinaggio in genere.

Sono classificati al livello i lavoratori che svolgono prestazioni similari con contenuto professionale analogo e/o mansioni analoghe non innanzi specificate.

NUOVE DINAMICHE CLASSIFICATORIE - IMPEGNO TRA LE PARTI

Le Parti reputano opportuna - in una coerente logica di qualificazione e di sviluppo del settore, anche tecnologica, nell'ambito di vigenza contrattuale - la revisione dell'articolato attualmente convenuto al fine di adeguare il sistema classificatorio, le declaratorie ed i profili, alla modernizzazione dell'agricoltura, in una visione moderna dinamica e di coerente sviluppo economico e sociale, tenendo conto dell'evoluzione ecologica e digitale anche correlata al programma governativo "Next Generation EU". Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente C.P.L., verrà istituita, nell'ambito dell'Osservatorio, una commissione paritetica al fine di ottenere elementi conoscitivi delle dinamiche sopra esposte e sulle quali avviare il confronto.

NORMA SPERIMENTALE PER IL PERIODO DI VIGENZA DEL PRESENTE CONTRATTO (SINO AL 31.12.2023)

Personale avviato per inserimento professionalizzante e/o in percorso formativo.

La parti nell'intento di qualificare, da un lato, l'occupazione nel settore degli operai agricoli, mediante un incremento dell'occupazione e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di lavoratori da occupare e stabilizzare, nelle forme contrattualmente vigenti, per lo svolgimento di lavorazioni quali:

- la potatura degli alberi da frutto,
- la conduzione di macchine agricole e mezzi meccanici,
- lavorazioni in magazzino/serre/ cantine,

necessitanti formazione specifica, in specie endo - aziendale, indirizzo e controllo, con attribuzione classificatoria adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono una nuova definizione classificatoria di tale personale secondo quanto appresso, e ciò per il personale che nell'anno precedente non abbia raggiunto le 100 giornate di lavoro presso la stessa azienda.

- Potatore in inserimento professionalizzante o formativo: gli operai addetti alla potatura degli alberi da frutto e delle viti, mansione per la quale si prevede d'ordinario l'inquadramento al 5° livello, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori con sicurezza ed autonomia, che necessitano di specifica formazione, indirizzo e controllo, sono assunti, a termine, ex art. 21 CCNL, con inquadramento al 3° livello parametrale fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al superamento di tale soglia, i lavoratori verranno inquadrati al 4° livello parametrale per un massimo di ulteriori n° 52 giornate ed al superamento, al 5° livello, sulla base della professionalità acquisita.
- Conduttore di macchine agricole e/o mezzi meccanici in inserimento professionalizzante o formativo: gli operai, assunti a termine ex art. 21 CCNL, addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 5° livello parametrale dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, e che necessitano di indirizzo

e controllo, verranno inquadrati al 3° livello parametrale fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 4° livello parametrale per ulteriori 52 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrale 5° e relativo alla mansione svolta, sulla base della professionalità acquisita.

- Conduttore di macchine agricole e/o mezzi meccanici in inserimento professionalizzante o formativo: gli operai, assunti a termine ex art. 21 CCNL, addetti alla conduzione di mezzi meccanici per lo svolgimento di lavorazioni riconducibili alle mansioni indicate al 4° livello parametrale dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di autonomia esecutiva, e che necessitano di indirizzo e controllo, verranno inquadrati al 2° livello parametrale fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda e per lo svolgimento di detta mansione. Al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 3° livello parametrale, per ulteriori 52 giornate al superamento verranno inquadrati nel livello parametrale 4° e relativo alla mansione svolta, sulla base della professionalità acquisita.
- Addetto al magazzino / serra / cantina: gli operi addetti al magazzino / serra / cantina ed assunti a termine ex art. 21 CCNL, per lo svolgimento di mansioni indicate al 3° livello parametrale dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di sicura autonomia esecutiva, e che necessitano di specifica formazione, indirizzo controllo verranno inquadrati al 1° livello parametrale fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda; al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 2° livello parametrale per ulteriori 28 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrale 3° e relativo alla mansione svolta, secondo la professionalità acquisita.
- Addetto al magazzino / serra / cantina: gli operi addetti al magazzino / serra / cantina ed assunti a termine ex art. 21 CCNL, per lo svolgimento di mansioni indicate al 4° livello parametrale dell'art. 17 del presente contratto, sprovvisti della necessaria professionalità per eseguire i lavori in condizione di sicura autonomia esecutiva, e che necessitano di specifica formazione, indirizzo controllo verranno inquadrati al 2° livello parametrale fino al raggiungimento di n° 52 giornate di lavoro nell'ambito della stessa azienda; al termine di tale percorso, i lavoratori verranno inseriti nel 3° livello parametrale per ulteriori 28 giornate; al superamento verranno inquadrati nel livello parametrale 4° e relativo alla mansione svolta, secondo la professionalità acquisita.

  Al termine di periodo di inserimento professionalizzante formativo, che non potrà in alcun caso superare le 104 / 80 giornate di lavoro effettivo, secondo le normative sopra riportate, per il raggiungimento del requisito degli obiettivi di professionalizzazione previsti, il lavoratore interessato acquisirà il diritto alla riassunzione, come previsto dall'art. 12 del presente C.P.L. e ciò per la mansione in concreto svolta nell'ambito dell'inserimento professionalizzante e formativo.

Le parti convengono altresì, al fine di supportare le attività formative aziendali di cui alla presente normativa, di dare impulso alle attività formative di cui all'art. 15 del presente C.P.L., sviluppando l'adesione al FOR.AGRI, ed in raccordo con la Cassa CIMAAV -EBAT, implementando opportune linee formative come individuate in via pattizia, anche con il supporto dell'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente C.P.L.
La presente normativa transitoria conserva la propria validità per il periodo di vigenza del presente C.P.L..

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

ART. 18 ORARIO DI LAVORO

1) Orario di Lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.
L'orario ordinario settimanale è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. del 19/06/2018, ovvero 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, 7 ore al venerdì distribuite su cinque giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto all'art. 34, secondo comma, del vigente C.C.N.L.. L'azienda, in ogni caso, informerà tramite apposita comunicazione l'orario aziendalmente praticato.

2) Variazione di orario

Salvo quanto sopra ovvero in assenza di determinazioni aziendali sulla base di quanto previsto dall'art. 3, 2° comma, del D.Lgs. 08/04/2003, n. 66 e di quanto previsto all'art. 34, 3° comma del CCNL vigente, indicativamente tra il 1° luglio ed il 31 ottobre, è possibile la effettuazione di un orario ordinario fino a 44 ore settimanali, in base alle esigenze produttive ed organizzative aziendali, con particolare riferimento al settore ortofrutticolo, previa preventiva informazione alle rappresentanze aziendali e/o sindacali, concernente le modalità di svolgimento e degli eventuali recuperi. In base a particolari esigenze produttive, potrà essere individuato un diverso periodo di effettuazione dell'orario ordinario di cui si tratta.
Tale maggiorazione di orario ordinario settimanale potrà indicativamente essere svolto nel limite di 1 ora giornaliera e comunque, per casi particolari, nei limiti di legge, ed a fronte di una contestuale programmazione del recupero in altro periodo dello stesso anno solare. Il recupero di questo maggiore orario ordinario non da luogo ad alcuna maggiorazione di cui all'art. 21 del presente CPL, ad esclusione delle prestazioni di lavoro a turni, notturno e festivo. Per i lavoratori a tempo indeterminato, le parti convengono che il recupero possa riguardare anche le situazioni di ore non lavorate a causa di intemperie.
In relazione alla emergenza sanitaria Covid-19, per il periodo 1 giugno 2021-31 dicembre 2022, alle aziende agrituristiche che abbiano usufruito delle misure stabilite dal D.L. n. 19/2020 e smi ed atte ad assicurare il reddito al personale dipendente, e' riconosciuta la facoltà di utilizzare la predetta flessibilità d'orario (44 ore settimanali) nell'ambito di tutta l'annata. Per il personale O.T.Det., in caso di mancato recupero, si darà luogo alla retribuzione del residuo con la mensilità di dicembre.

3)Lavoro Notturno

Sulla base dell'art. 42 del CCNL vigente, si considera 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.

4)Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è, sulla base dell'art. 42 del CCNL vigente, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro, giornaliero e/o settimanale e/o part – time (oltre il lavoro supplementare), come previsto ai punti precedenti, fermi restando i limiti previsti dalla legge di 3 ore giornaliere e le 18 settimanali. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore. Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 20 del presente C.P.L.

5) Lavoro supplementare – part-time

Il lavoro supplementare, qualora previsto nei contratti di cui all'art. 17 CCNL e dell'art. 7 del presente CPL, è quello eventualmente eseguito oltre l'orario contrattuale di lavoro previsto dal contratto individuale, fermi restando i limiti di tre ore giornaliere, 18 ore settimanali e di 300 ore annuali complessive e il consenso del lavoratore interessato.

6) Attività zootecniche

Ai sensi del 4° comma dell'art. 34 del vigente CCNL, per le attività zootecniche, l'orario ordinario come sopra determinato di 39 ore, potrà essere distribuito su sei giorni.

Ciò vale sia per gli operai a tempo indeterminato che per gli operai a tempo determinato.

Se, per esigenza aziendale, fosse richiesta prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana stabilito preventivamente.

IMPEGNO A VERBALE

A seguito di straordinarie necessità produttive, le parti valuteranno la possibilità di ampliare il ricorso alla maggiorazione di orario di cui al punto 2) e ciò entro i limiti di cui all'art. 34 secondo comma del vigente C.C.N.L.

ART. 19 FERIE E RIPOSI COMPENSATIVI

Agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, nonché il godimento di n. 4 giornate di permessi per ex festività soppresse.

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

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

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

lavoratori nell'ambito del calendario annuo; tale calendario sarà possibilmente redatto entro il 31 marzo di ogni anno. I lavoratori interessati dovranno comunicare i rispettivi calendari entro il 28 febbraio di ogni anno. In caso di mancata segnalazione, il calendario è disposto dal datore di lavoro, per il godimento effettivo del periodo feriale annuale spettante.
Le ferie devono essere usufruite entro i termini previsti dalla Legge.
Il periodo minimo di ferie annuali previsto dalla Legge, pari a 4 settimane, va goduto per almeno 2 settimane continuative nell'anno di maturazione, ai sensi dell'art. 1 D.Lgs. 213/2004. Eventuali residui potranno essere goduti nei 18 mesi successivi al termine dell'anno solare, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003.

ART. 20 LAVORO STRAORDINARIO, SUPPLEMENTARE, FESTIVO E NOTTURNO

A parziale modifica di quanto stabilito all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si considera:
a) LAVORO STRAORDINARIO: quello eseguito oltre il normale orario aziendalmente stabilito sulla base dell'art. 18 del presente CPL.
b) LAVORO FESTIVO: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi, di cui all'art. 42 del vigente C.C.N.L., sempre salva la possibilità di stabilire il riposo settimanale in altra giornata diversa dalla domenica.
c) LAVORO NOTTURNO: come previsto all'art. 18 del presente CPL, per lavoro notturno si intende quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è vigente l'ora solare e dalle 22,00 alle 5,00 nei periodi in cui è vigente l'ora legale.
Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite, a richiesta del datore di lavoro, per i casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, dandone normalmente comunicazione, in via preventiva, alle rappresentanze sindacali aziendali.
D) MAGGIORAZIONI: Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione, visto l'art. 42 C.C.N.L., visto l'art. 17 del C.C.N.L. e l'art. 7 del presente C.P.L., sono le seguenti:

- LAVORO STRAORDINARIO	25%
- LAVORO FESTIVO	40%
- LAVORO NOTTURNO	40%
- LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO	50%
- LAVORO NOTTURNO FESTIVO	60%
- LAVORO NOTTURNO / FESTIVO IN AZ. AGRITURISTICHE PART-TIME, art. 7 C.P.L.	20%
- LAVORO STRAORDINARIO PART-TIME, art. 7 C.P.L.	25%
- LAVORO CLAUSOLE FLESSIBILI / ELASTICHE, LAVORO SUPPLEMENTARE PART – TIME, art. 7 C.P.L.	15%

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

ART. 21 TURNI DI LAVORO

Per turno di lavoro, si intende la prestazione effettuata in orari avvicendati e successivi predefiniti; il turno di lavoro stesso costituisce l'intero orario contrattuale giornaliero di ciascun lavoratore adibito ai turni. Al lavoratore dovrà essere concessa, a richiesta dello stesso per necessità fisiologiche, recupero energie psico fisiche e consumazione del pasto, per turni superiori alle sei ore, una pausa non inferiore a minuti 10, d'ordinario a fine turno. Per lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici o riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, fatto salvo quanto previsto all'art. 42 del vigente C.C.N.L., si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15% sulla retribuzione con l'aggiunta, se previsto, del "3° Elemento", ma nella misura in atto per le ordinarie.

ART. 22 PERMESSI STRAORDINARI

A modifica ed integrazione dell'art. 38 del vigente C.C.N.L. si stabilisce quanto segue:

a) permessi straordinari per matrimonio. In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni;

b) permessi straordinari per decesso di parenti. In caso di decesso di parenti e conviventi entro il secondo grado l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni, per il personale a tempo determinato tale permesso verrà goduto in proporzione alla durata del rapporto ed in specie da 1-100: 1 giorno; da 101-151: 2 giorni; oltre 152: 3 giorni.

Ai fini della applicazione della presente norma si valuteranno le giornate dell'anno precedente alla richiesta e per il personale neo assunto dal numero delle giornate previste all'atto dell'assunzione se superiore a quelle già rese nell'anno.

c) oltre a quanto previsto per legge in casi motivati e documentabili nel rispetto delle compatibilità aziendali, è possibile la concessione di permessi giornalieri e/o aspettative non retribuite, per un periodo massimo di 90 giorni nell'anno, per lavoratori agricoli a tempo indeterminato e/o familiari di soggetti "deboli".

d) le parti rinviano, per quanto attiene la tutela della maternità e della paternità, a quanto disposto dal D.L.vo 151/2001 ed alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e s.m.i..

In generale, salvo il caso di forza maggiore, per poter fruire dei permessi il dipendente ha l'onere di inoltrare la richiesta con preavviso di almeno tre giorni e ciò sia in caso di permesso e/o aspettativa retribuita o non retribuita.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 23 SALARIO

Ai sensi degli artt. 13, 31, 32, 44 e 49 del vigente C.C.N.L. le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro e l'orario effettivamente prestato ed in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione, perfezionata ai sensi di legge e

di contratto. Relativamente al disposto di cui all'art. 2, c. 9, del vigente C.C.N.L., le parti si riportano all'art. 24 del C.P.L. 7 giugno 2017

Tra le Parti si concorda, con effetto dal 01/06/2021, sulla base dell'art. 2 del vigente CCNL, l'aumento del salario contrattuale vigente al 31/12/2019, sia per il personale O.T.I. che O.T.D., tradizionale e florovivaistico, nella misura complessiva dell'1,7%.

Di norma il salario mensile è corrisposto, ai sensi dell'art. 38 del presente C.P.L., entro il 10 del mese successivo alla maturazione.

All'uopo si allegano le relative tabelle.

ART. 24 CALAMITÀ ATMOSFERICHE E SITUAZIONI DI CRISI – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE.

Nelle aziende colpite da eventi calamitosi o situazioni di crisi di mercato accertati dagli organi preposti che compromettono significative quantità del raccolto, tali da pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi occupazionali attesi, le parti sindacali provinciali valuteranno l'opportunità di convenire specifiche condizioni che consentano l'effettuazione di tutte le operazioni colturali necessarie, compresa la raccolta del prodotto; tale incontro avverrà a richiesta datoriale entro 3 giorni dall'evento calamitoso.

Gli eventuali accordi tra le parti saranno perfezionati attraverso apposite convenzioni a livello aziendale, interaziendale settoriale e/o territoriale.

Nell'ambito degli strumenti convenzionali di cui sopra, che saranno sottoscritti congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente C.P.L., le Parti prenderanno a riferimento, per le operazioni colturali da svolgersi nell'ambito del periodo di crisi di mercato / calamità atmosferiche, la non derogabilità della retribuzione, definita dal CCNL, all'art. 49, 13° comma, e dall'allegato 1 al CCNL.

ART. 25 ANTICIPO IND. ECONOMICHE PUBBLICHE

Le parti si riportano a quanto previsto dall'art. 64 del CCNL vigente.

Relativamente alla malattia si conviene quanto segue:

a) Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro il numero di protocollo dell'invio telematico e comunque il certificato relativo entro due giorni, a mezzo telefono, raccomandata A/R, posta elettronica, fax o mezzi analoghi;
b) Il tardivo invio della comunicazione comporta la perdita dell'indennità di malattia per tutti i giorni di ritardo.

L'obbligo di comunicazione della malattia e/o dell'infortunio non professionale e dell'invio del certificato è previsto anche in caso di ricovero ospedaliero.

Fermi restando gli obblighi del datore di lavoro a corrispondere i trattamenti di anticipazione in caso di eventi infortunistici, così come previsto dal CCNL e dalle leggi vigenti, le parti di attiveranno nei confronti dell'istituto (INAIL), per sollecitare la definizione delle necessarie procedure applicative.

A riguardo si condivide inoltre l'esigenza di procedere all'attivazione di un tavolo di confronto con le sedi provinciali INPS ed INAIL per valutare la complessiva situazione.

ART. 26 CIMAAV - EBAT

Le parti, sulla base di quanto disposto dagli artt. 6, 8, 9 e 10 del vigente CCNL visto il dettato di cui al "Protocollo d'intesa (all. 16 al CCNL) " in tema di "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", visto l'accordo 30 luglio 2012 in materia di "Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra Legem"(all.7 al CCNL) , visto l'art. 62 del vigente CCNL, visto l'art. 4 del presente C.P.L., si impegnano ad attuare il completamento delle competenze della attuale Cassa Extra Legem, CIMAAV - EBAT, nel senso della bilateralità, ridefinendo – previa modifica statutaria – la Cassa come CIMAAV - EBAT, quali ad esempio formazione ed informazione in materia di sicurezza del lavoro, anche per le nuove assunzioni, le visite all'atto dell'assunzione, i comitati paritetici come istituiti o istituendi (ad oggi Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, accordo del 11/09/1997), formazione dei RLST e gestione degli stessi quando istituiti, corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri. Quanto sopra previa la valutazione circa la compatibilità contributiva.

Le parti convengono, preso atto dell'esito della sperimentazione avviata con il C.P.L. del 29 luglio 2004, di stabilizzare l'assetto normativo concernente la integrazione, al lavoratore, della previdenza di cui al presente articolo, in particolare, anche attraverso una norma di consolidamento dell'attuale prassi tesa ad anticipare l'integrazione di malattia / infortunio, sia per il personale O.T.I.ND. , sia per il personale O.T.D. in costanza di rapporto, previa domanda del soggetto interessato e meccanismi contrattuali di garanzia di recupero in caso di eventuale revoca del beneficio da parte degli enti interessati.

Entro il 31/12/2021 sarà redatto dalla parti apposito atto regolamentare di carattere pattizio, che dovrà essere recepito in seno al fondo CIMAAV - EBAT in raccordo con le altre componenti sindacali e datoriali firmatarie del presente contratto per le aziende del settore cooperativo.

A parziale modifica ed integrazione dell'art. 27 del precedente C.P.L. si conviene, con effetto dal 01/01/2022:

a) Ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4^ al 20^ giorno.

b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta a far tempo dall'1/01/2022 una indennità integrativa, come appresso stabilita:

1 - Malattia

Dal 4 al 20 giorno (escluse festività e domeniche)	€ 20,50 al giorno
Dal 21 al 180 giorno	€ 12,00 al giorno

Per ogni evento con prognosi di altri 7 giorni lavorativi al lavoratore è inoltre corrisposta una somma forfettaria di € 22,50.

2 -Infortunio

Dal 4 al 90 giorno	€ 17,50 al giorno
Dal 91esimo giorno	€ 7,00 al giorno

c) Welfare Contrattuale

c.1) Integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri: alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS, è corrisposta, a decorrere dall'01/01/2022; una indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre o del lavoratore padre, se operai agricoli iscritti negli elenchi anagrafici INPS, pari a € 1.000,00 per ogni figlio nato. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del C.d.A. della Cassa Extralegem, verranno disciplinate le modalità ed i limiti dell'erogazione.

c.2) Welfare, integrazione assistenziale straordinaria al reddito: con decorrenza dal 01/01/2022 è attributo al personale assunto a tempo indeterminato, a domanda dell'interessato o di propri aventi causa, il seguente trattamento assistenziale integrativo al reddito:

c.2a. – Licenziamento

Agli operai agricoli e florovivaisti, assunti a tempo indeterminato e licenziati, per giustificato motivo oggettivo, per un periodo massimo di due mesi successivi al licenziamento, a domanda, è riconosciuta un'indennità economica "una tantum" pari ad € 750,00 mensili.

c.2b – Gravi patologie

In caso di fruizione da parte del lavoratore, assunto a tempo indeterminato, di periodi di aspettativa non retribuita in ragione di gravi patologie e disabilità invalidanti certificate dall'ASL competente ed impedienti la prestazione lavorativa, è riconosciuto un importo a titolo indennitario, per un periodo massimo di due mesi pari ad € 750,00 mensili.

c.2c – Lavoratrici vittime di violenze di genere ex art. 69 del vigente CCNL

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere che usufruiscano del congedo contrattualmente previsto è riconosciuta un'indennità assistenziale, su base mensile, di € 750,00, per un massimo di due mesi di congedo fruiti successivamente ai tre mesi previsti per legge ed indennizzati dall'INPS; l'indennità è frazionabile in rapporto al periodo di congedo.

La Cassa CIMAAV – EBAT provvederà, sulla base di specifici accordi raggiunti in sede sindacale, ad emanare un apposito regolamento per la disciplina erogativa delle provvidenze di cui al presente punto c); in via sperimentale le parti indicano opportuno fissare, transitoriamente e comunque nell'arco di vigenza contrattuale, una norma di copertura come precisato all'art. 32, ultimo comma, del presente C.P.L..

La Cassa CIMAAV – EBAT, visto l'art. 4 del presente CPL, è impegnata in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura a predisporre in materia di

tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica, come sancito all'art. 5 del presente CPL ed agli allegati al CPL.
Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviano a quanto previsto all'art. 7 dello Statuto CIMAAV - EBAT e al punto 1, lettera b), del Regolamento CIMAAV - EBAT, impegnandosi ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi, fatto salvo il principio dell'autonomia e dell'equilibrio prestazionale tra la componente delle separate gestioni relative alle aziende private e di quelle delle aziende cooperative.
Alla luce di quanto previsto dal presente C.P.L., solo per il personale O.T.IND., in relazione alla legge n. 81/2006, le parti convengono sulla opportunità che la CIMAAV - EBAT anticipi la quota integrativa relativa agli eventi di malattia ed infortunio e ciò a semplice presentazione della busta paga da parte del dipendente; le parti danno mandato ai propri rappresentanti in seno alla Cassa per predisporre gli appositi atti normativi e di regolamentazione in relazione a quanto sopra.
Tutti gli importi indicati nel presente articolo si intendono al lordo delle ritenute di legge.

ART. 27 MAGGIORAZIONE INCARICO DI "CAPO"

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta, per il periodo dell'incarico, la corresponsione di una indennità di funzione del 7% se operaio agricolo e del 11% se florovivaista sulla retribuzione lorda complessiva.
La maggiorazione per l'incarico di "capo" è da intendersi decaduta quando il lavoratore stesso non espleti più l'attività che ne aveva giustificato l'attribuzione.

ART. 28 MENSA E REFETTORI

Le aziende agricole, secondo la effettiva possibilità, metteranno a disposizione dei lavoratori un locale da usare ad uso refettorio. Per la fruizione di servizio mensa, qualora ciò sia possibile ed effettivo e comunque in funzione delle realtà aziendali, della consistenza dell'organico e dell'economicità del servizio, potranno essere perfezionate intese aziendali, prevedendo compartecipazione economica ai costi.

ART. 29 CASSA INTEGRAZIONE SALARI

In caso di messa in Cassa Integrazione, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato una integrazione dell'indennità di legge pari al 16% del salario tabellare del mese in cui l'operaio viene posto in cassa integrazione riferito alla qualifica di appartenenza e relativi scatti.

ART. 30 TRATTAMENTO DI PRESTITO PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In relazione alla anticipazione del trattenuto INAIL ci si riporta a quanto già dedotto all'art. del presente C.P.L.; in attesa degli opportuni chiarimenti avuto comunque riguardo all'art. 64 del vigente CCNL , agli operai a tempo indeterminato colpiti da infortunio sul lavoro, ferma restando la conservazione del posto di lavoro contrattualmente stabilita, il datore di

lavoro corrisponderà a titolo di prestito il salario tabellare; le somme anticipate dovranno essere restituite dal lavoratore al momento dell'incasso delle indennità relative corrispostegli dall'INAIL al netto della retribuzione giornaliera relativa al giorno in cui è occorso l'infortunio e di quella spettante per i tre giorni successivi (carenza assicuratrice prevista dalla legge).

ART. 31 RIMBORSI SPESE

Al riguardo si applica l'art. 55 del CCNL del 19/06/2018.

ART. 32 CONTRIBUTO CIMAAV - EBAT e di ASSISTENZA CONTRATTUALE - CAC

Il contributo CIMAAV – EBAT totale, per tutte le contribuzioni in escussione, indipendentemente dalla gestione di competenza, dal 1/01/2017 è pari ad € 0, 75 giornalieri per tutte le aziende della provincia che applicano i contratti collettivi del settore agricolo e le correlate normative di competenza dalla CIMAAV - EBAT e, salvo quanto appresso, secondo i previgenti riparti.

Relativamente alle aziende agricole del settore tradizionale, cui si applica il presente CPL, con decorrenza dal 1/01/2022 il contributo giornaliero CIMAAV – EBAT ordinario è pari ad € 0,3342 di cui 0,1826 a carico del datore di lavoro ed € 0,1516 a carico del lavoratore.

Il contributo CAC è fissato, dal 1/01/2022, pari ad € 0,2158 giornaliere, di cui € 0,1230 a carico del datore di lavoro ed € 0,0928 a carico del lavoratore.

Le Parti convengono inoltre, relativamente alle aziende agricole del settore tradizionale cui si applica il presente CPL, la misura del contributo CIMAAV – EBAT per il finanziamento della bilateralità nella misura di € 0,2000 giornaliere di cui € 0,1300 posto a carico dei datori di lavoro e 0,0700 a carico dei lavoratori. Nell'ambito della predetta contribuzione, posta a carico dei datori di lavoro, la quota pari ad € 0,1100 è devoluta alle misure previste sulla sicurezza e la quota di € 0,0200 è devoluta alle misure in materia di Welfare contrattuale, così come allo stesso scopo è destinata la quota prevista innanzi a carico dei lavoratori. All'uopo nell'ambito della gestione CIMAAV – EBAT verranno creati appositi fondi dedicati e di scopo.

Ciò posto, per le aziende del settore agricolo tradizionale e che applicano il presente C.P.L., del contributo CIMAAV-EBAT predetto (€ 0,75 giornalieri) € 0,4356 sono posti a carico del datore di lavoro ed € 0,3144 sono posti a carico del lavoratore.

Le modalità di escussione del contributo assistenza contrattuale, sempre salvi gli accordi e gli usi ad oggi in essere, saranno definite da apposite intese da perfezionarsi successivamente; il CAC è comunque escusso per il tramite della cassa extralegem CIMAAV – EBAT mediante convenzione non onerosa. Annualmente le parti potranno definire, con appositi accordi, la misura del contributo giornaliero per l'integrazione malattia, infortuni e per le ulteriori attività prestazionali della cassa extralegem, nonché per il contributo di assistenza contrattuale provinciale.

In fase di prima attuazione delle norme convenute in materia di bilateralità, le parti si danno atto che gli oneri da sostenere saranno disposti attingendo dai fondi attualmente apprestati nel bilancio CIMAAV, denominati "Fondo per iniziative varie", Fondo Provvidenze ed interventi CPL", Fondo Adempimenti iniziative Welfare", "Fondo bilateralità".
In relaziona alle novità introdotte in specie in rapporto alle misure di cui al presente CPL, punto C dell'art. 26 – Welfare Contrattuale, le parti prevedono di appostare, in via straordinaria e sperimentale nella gestione del settore tradizionale , una somma pari indicativamente ad € 30.000,00 annui, dando all'uopo mandato agli amministratori della Cassa CIMAAV – EBAT di provvedere conformemente, ovvero di valutarne la compatibilità, all'uopo sensibilizzando le parti sindacali firmatarie del presente C.P.L., come sancito dallo statuto della CIMAAV - EBAT.

NORME DI TUTELA SINDACALE

ART. 33 DIRITTI SINDACALI

Previa comunicazione alle Organizzazioni datoriali provinciali con un preavviso minimo di gg. 2 o alle aziende con preavviso di 48 ore, sono possibili assemblee retribuite, per tematiche di carattere generale, fuori dai locali dell'azienda per un massimo di 4 ore annue nell'ambito delle 13 ore retribuite di assemblea riconosciute dal CCNL.

ART. 34 QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In relazione a quanto disposto dall'art. 88 del vigente CCNL, e preso atto che le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con criteri che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale, la quota sindacale per delega del valore pari all'1% della retribuzione mensile percepita dal lavoratore al netto delle trattenute previdenziali, fiscali e degli assegni familiari; la quota è escussa mensilmente dalle aziende per gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano debitamente sottoscritto l'apposito modulo individuale di delega. Il pagamento è effettuato trimestralmente secondo le opportune istruzioni, fornite dalle OO.SS. provinciali. Per il personale OTD la delega conferita all'atto della prima assunzione si intende automaticamente prorogata salva revoca espressa.

NORME FINALI

ART. 35 NORME DISCIPLINARI – OPERAI AGRICOLI

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 affidato. I rapporto tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 89 del C.C.N.L.. Sono fatte salve le norme di cui agli artt. 74, 76, 78, e 79 del vigente CCNL per il settore florovivaistico, cui integralmente ci si riporta.
L'inosservanza da parte dell'operaio dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari conservativi, secondo la gravità del comportamento e la eventuale recidiva:

a) richiamo verbale;
b) richiamo scritto;
c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni;
e) licenziamento disciplinare.

Nei casi di cui alle lettere b), c), d) ed e) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'operaio senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/70, l'operaio potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Per quanto non disciplinato le parti rinviano al dettato di cui all'art. 7 della Legge n. 300/70.
L'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza. In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore, secondo gravità:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione;
2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4) che arrechi per disattenzione danni alle attrezzature macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
5) che sia trovato addormentato;
6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nelle aree aziendali;
8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;

9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
10) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
11) violazione delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica o delle norme di cui al D.lgs. n. 81/2008.

ART. 36 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

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 della legge vigente.

GIUSTA CAUSA – LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

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:
1) rissa o vie di fatto nell'azienda;
2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
3) gravi offese verso i rappresentanti aziendali o i compagni di lavoro;
4) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo alla applicazione, anche di una sola delle sanzioni disciplinari conservative nei dodici mesi antecedenti;
5) furto in azienda;
6) danneggiamento volontario di attrezzature di lavoro, impianti, di macchinari o di materiali, coltivazioni, immobili aziendali;
7) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;
8) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda ;
9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
10) insubordinazione verso i superiori o diretti rappresentanti dell'azienda;
11) condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;

GIUSTIFICATO MOTIVO

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

- Le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- La sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti; l'adesione dell'azienda a programmi comunitari tali da comportare un minore utilizzo di manodopera, in specie agroambientale, set-aside, ecc.;
- La consistenza modifica quali – quantitativa degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- La cessazione dell'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 provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A/R e contenere i motivi che lo hanno determinato. L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.
Le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione, secondo le regole pensionistiche medio tempore vigenti vigenti.
La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di licenziamento non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A/R.
I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- Due mesi nel caso di licenziamento.
- Un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od 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 per morte dell'operaio.

ART. 37 CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale potrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

ART. 38 MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE E DEGLI "ISTITUTI"

Il pagamento della retribuzione per le varie figure di operai avverrà nel seguente modo:

1) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato (avventizi) la retribuzione per le ore di lavoro effettuate verrà erogata entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa:
2) Per gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la retribuzione verrà erogata entro i primi dieci giorni del mese successivo la prestazione lavorativa.

Per tutti gli operai a tempo indeterminato e/o le figure ad esso assimilati, gli "Istituti" previsti dai vigenti Contratti di lavoro sono erogati alle seguenti scadenze:

- la 13° mensilità, pari alla retribuzione, di cui all'art. 51 CCNL, del mese di dicembre, deve essere corrisposta entro il 24 dicembre di ogni anno;

- la 14° mensilità, pari alla retribuzione, di cui all'art. 52 CCNL, del mese di aprile, deve essere corrisposta al 30 aprile di ogni anno;
- fatto salvo quanto previsto dal Decreto Legislativo 8/04/2003, n. 66, l'eventuale indennità compensativa ferie non godute, calcolata sul salario in vigore nel mese di dicembre, deve essere corrisposta, fermo restando quanto disposto all'art. 19 del presente CPL in tema di ferie, entro il 10 gennaio di ogni anno;
- le festività nazionali ed infrasettimanali debbono essere retribuite nel mese nel quale ricorrono;
- tutti gli istituti contrattuali sono calcolati utilizzando i seguenti divisori e coefficienti contrattuali: la paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26 o moltiplicando quella oraria per 6,5, come previsto dall'art. 49 del vigente CCNL.

ART. 39 ABROGAZIONE DI NORME

Sono abrogate tutte le norme disciplinate o comunque in contrasto col presente articolato, ed in particolare si intendono abrogate tutte le normative previste dal CIPL del 7/12/88, comprese tutte le norme previste per i lavoratori di mietitura e trebbiatura di grano e riso. È altresì abrogato tutto il C.I.P.L 8/7/93 e tutto l'accordo 9/7/96, C.P.L. del 19/06/2000 e C.P.L. del 27/07/2004, del C.P.L. 18/07/2008, del C.P.L. 18/01/2013, del C.P.L. 7 giugno 2017 in quanto non richiamati nel testo odierno. Sono altresì abrogate le norme di cui agli artt. 7, 10 e 29 del previgente C.P.L. e la norma transitoria in calce all'art. 16 del C.P.L. 7 giugno 2017.
Agli operai agricoli della provincia di Bologna, a far tempo dalla entrata in vigore del presente C.P.L. e comunque dal 27 maggio 2021 - sempre salve le diverse decorrenze previste specificatamente nell'articolato - si applicano pertanto, in via esclusiva, le normative previste dal presente C.P.L. e dal vigente C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti del 19/06/2018, quando non modificate od integrate dal presente articolato.

ART. 40 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore da qualsiasi fonte contrattuale comunque acquisiti.

ART. 41 STESURA E STAMPA

Entro il 31/12/2021 si procederà alla stesura definitiva e alla stampa del presente CPL.

Art. 42 ALLEGATI

Al presente C.P.L. sono allegati:
1) linee guida per la gestione "dell'osservatorio provinciale unico" e dei comitati
2) linee guida per la disciplina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza da adottare e specificare nell'ambito delle attività regolatorie e normative del comitato paritetico e secondo accordi specifici da definire tra le rappresentanze sindacali e datoriali provinciali

3) linee guida per la modifica dello statuto CIMAAV
4) bozza del regolamento CIMAAV
5) tabelle salariali vigenti dal 1 giugno 2021,
allegati che formano parte integrante del presente C.P.L..