

**Confagricoltura Udine
Federazione Provinciale Coldiretti di Udine
Confederazione Italiana Agricoltori F.V.G.**

**FAI – CISL F.V.G.
FLAI – CGIL UDINE
UILA – UIL F.V.G.**

**CONTRATTO
PROVINCIALE DI LAVORO**

**per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Udine**

01 gennaio 2024 – 31 dicembre 2027

Confagricoltura Udine
Federazione Provinciale Coldiretti di Udine
Confederazione Italiana Agricoltori F.V.G.

FAI – CISL F.V.G.
FLAI – CGIL UDINE
UILA – UIL F.V.G.

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Udine

01 gennaio 2024 – 31 dicembre 2027

VERBALE DI ACCORDO
per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro
per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Udine

Il giorno 09 ottobre 2024, presso la sede di Confagricoltura Udine, in Udine Via Daniele Moro n. 18,

fra

le Organizzazioni Professionali Agricole della Provincia di Udine:

- CONFAGRICOLTURA UDINE rappresentata dal Presidente sig. Philip Thurn Valsassina assistito dal direttore sig. Claudio Rizzi e dal direttore regionale sig. Umberto Daneluzzi;
- FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI UDINE rappresentata dal Presidente sig. Cristiano Melchior assistito dal direttore sig. Cesare Magalini;
- CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI UDINE rappresentata dal Presidente sig. Franco Clementin assistito dal direttore sig. Luca Bulfone.

E

le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori della Provincia di Udine:

- FAI CISL F.V.G. rappresentata dai sigg. Gobbo Stefano, Francesca Pezzutto e Longo Giovanni;
- FLAI CGIL UDINE rappresentata dai sigg. Maurizio Comand e Francesco Buonopane;
- UILA UIL F.V.G. rappresentata dai sigg. Pierpaolo Guerra e Alberto Bolognini;

richiamato il verbale di accordo regionale del 19.09.2024 per il rinnovo dei Contratti Provinciali di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del Friuli Venezia Giulia, scaduti il 31.12.2023,

stipulano

con decorrenza 01.01.2024 e scadenza al 31.12.2027, fatte salve le singole decorrenze espressamente previste, il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Udine, costituito da n. 40 pagine, come di seguito allegato al presente verbale.

Fatto, letto ed approvato, le parti sottoscrivono.

Udine, 09 ottobre 2024

Art. 1 - Oggetto del contratto - (art.1 CCNL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro, fra i datori di lavoro dell'agricoltura, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Udine; esso è complementare del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022.

La disciplina del presente contratto si applica a tutti i datori di lavoro agricolo e in tutte le imprese agricole a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, aventi ad oggetto l'esercizio di attività agricole, come previsto dall'art. 1 del CCNL, oltre che forestali, ortoflorovivaistiche, di allevamento di qualsiasi specie, di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti; nonché di attività affini e connesse con l'agricoltura, dirette alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

Si applica altresì a tutti i datori di lavoro, ivi comprese le pubbliche amministrazioni, che esercitano le attività di cui alla legge 31 marzo 1979, n.92.

Art. 2 - Decorrenza e durata - (art. 3 CCNL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro, ha validità dal **1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027**, salvo le norme per le quali è stata prevista apposita data di entrata in vigore.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato, da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; lo stesso conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo.

Art. 3 - Efficacia del contratto - (art. 4 CCNL)

Le norme del presente Contratto sono operanti e dispongono la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti.

Art. 4 - Ente Bilaterale - (art. 6 CCNL)

Le Parti, in ottemperanza al contenuto del contratto regionale degli Operai agricoli firmato in data 28.11.2012, hanno costituito l'Ente Bilaterale agricolo della provincia di Udine, denominato EBAF, in data 22 luglio 2016.

La contribuzione all'E.B.A.F. è stata resa operativa a far data dal 1 gennaio 2017, con una quota pari allo 0,1% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro e con una quota pari allo 0,05% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del lavoratore, per il finanziamento delle attività previste dal CCNL e dalle normative vigenti.

Le parti concordano di attivare un tavolo di confronto, in sede di Osservatorio regionale, al fine di valutare la costituzione di un ente bilaterale agricolo regionale in sostituzione degli attuali enti bilaterali provinciali.

Nota a verbale

Nell'ottica di una uniforme gestione sul territorio regionale, le parti si impegnano entro tre mesi dalla stipula ad uniformare le prestazioni erogate dagli enti bilaterali presenti nelle provincie.

Art. 5 - Osservatorio regionale - (art. 9 CCNL)

Le parti concordano sull'attivazione dell'Osservatorio regionale di monitoraggio dell'agricoltura, di analisi e confronto sui problemi dell'occupazione e di approfondimento delle materie indicate dall'art. 6 del Ccnl. Compiti dell'Osservatorio inoltre, potranno essere quelli di studiare le problematiche inerenti la formazione dei lavoratori, le trattative di secondo livello, la ricerca di parametri idonei per eventuali premi di produzione, le modalità di riassunzione per i lavoratori a tempo determinato.

L'Osservatorio potrà procedere, altresì, ad una verifica complessiva dei contratti provinciali con l'obiettivo di addivenire ad una auspicabile uniformità delle materie trattate.

Con riferimento ai compiti e alle iniziative previste, le parti concordano di incontrarsi almeno una volta l'anno.

Nell'ambito dell'Osservatorio, mediante un'attenta analisi, saranno trattati anche il tema relativo agli appalti sul territorio regionale e l'ipotesi di stipula del contratto regionale operai agricoli e florovivaisti.

Nota a verbale

Le parti concordano che entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del contratto regionale, sarà costituita la commissione tecnica paritetica composta da 6 membri, con lo scopo di aggiornare alle nuove professionalità la "Classificazione del Personale". Entro 6 mesi dall'insediamento dovrà essere definita la nuova classificazione.

Art. 6 - Assunzione - (art. 13 CCNL)

Nella provincia di Udine le principali fasi lavorative a titolo esemplificativo sono:

- potatura a verde e a secco del vigneto;
- potatura del frutteto;
- raccolta dell'ortofrutta per varietà;
- vendemmia/raccolta uva;
- lavoro viti madre;
- irrigazione per diverse fasi;
- aratura semina e mietitura;
- lavoro chioschi finalizzato alla vendita dei propri prodotti.

L'assunzione degli operai a tempo determinato per fase lavorativa viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa" e di salario per il lavoro effettivamente prestato con riferimento al contratto di assunzione sottoscritto fra le parti e ratificato con il modello Unilav.

La garanzia dell'occupazione decade in caso di avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e per ricorso allo scambio di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C. Inoltre può decadere per le condizioni di mercato e le esigenze tecnico aziendali.

La qualifica del lavoratore a tempo indeterminato dovrà risultare dall'apposito con-

tratto individuale di lavoro.

Quando il lavoratore dipendente viene incaricato anche della custodia degli impianti ittici tale incarico dovrà risultare da contratto scritto nel quale si precisano compiti, mansioni e relativo compenso aggiuntivo.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore verranno fornite tutte le informazioni di legge nonché, l'informativa del fondo complementare di categoria Agrifondo e relativa modulistica per l'iscrizione al fondo e dell'Ente Bilaterale Agricolo. A tale scopo, la Cassa provinciale e/o Ente Bilaterale predisporrà un foglio informativo tipo, nel quale verranno riportate le informazioni necessarie al lavoratore.

INNOVAZIONE E STAFFETTA GENERAZIONALE

Nota a verbale

Le parti concordano sulla possibilità di sviluppare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, tramite FOR.AGRI che non ha fini di lucro ed opera in favore delle imprese, e dei relativi dipendenti, del settore agricolo, nonché di tutti i soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale.

Inoltre, al fine di incrementare l'occupazione del settore nonché l'invecchiamento attivo ed il ricambio generazionale, saranno favoriti anche mediante specifici meccanismi di staffetta quanto disposto dal D.lgs. 148/2015 dall'articolo 12-ter del d.l. n. 21/2022 (convertito con Legge n. 51/2022).

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ART. 21 LETTERE B) e C) CCNL

Le parti approvano gli allegati schemi di assunzione che fanno parte integrante del presente accordo (allegati 1 e 2).

Le parti stipulanti il presente CPL, riconoscono che gli schemi di assunzione (allegati 1 e 2) ai sensi dell'art. 21 lettere B e C, sono gli unici ritenuti legittimi.

In quest'ottica al fine di privilegiare la continuità lavorativa e l'attrazione occupazionale, dovranno essere preclusi contratti redatti e non onoranti le condizioni indicate, con mirato focus alla garanzia occupazionale.

Art. 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale - (art. 17 CCNL)

In provincia di Udine, in deroga a quanto previsto dall' art. 17 del CCNL, nel rapporto di lavoro a tempo parziale la durata della prestazione individuale riferita alle tipologie di lavoro: pulizie di magazzini, cantine, piazzali, uffici e di altri spazi aziendali nonché per i lavori nell'attività agrituristica di pulizie locali e riordino camere, viene fissata nei seguenti minimi:

- a) per prestazioni settimanali: 8 ore
- b) per prestazioni mensili: 24 ore
- c) per prestazioni annuali: 400 ore

Art. 8 - Trasformazione rapporto di lavoro: contratti a tempo Indeterminato (art. 23 CCNL)

Si stabilisce la possibilità, qualora sussistano le condizioni e le esigenze organizzative aziendali lo consentano, di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con diritto alla reversibilità per le lavoratrici/lavoratori, nei seguenti casi:

- gravi e documentati motivi di salute (malattie oncologiche, uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche o gravi patologie croniche-degenerative);
- assistenza ai genitori, coniugi o conviventi, figli e altri familiari conviventi, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenza e/o alcolismo;
- accudimento dei figli fino ai tre anni;
- frequentazione corsi di studio, connessi al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Tale possibilità riguarda i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Art. 9 - Riassunzione - (art. 20 CCNL)

In riferimento all'art. 20 del CCNL, si stabilisce che ai lavoratori agricoli assunti a tempo determinato con contratto di lavoro a termine è attribuito un diritto di riassunzione con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che gli stessi manifestino tale volontà entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, fermo restando che le aziende sono impegnate a riassumere gli operai limitatamente alla quantità relativa alle proprie esigenze.

Hanno diritto di precedenza nella riassunzione quei lavoratori che abbiano maggiore anzianità di servizio nella stessa azienda e che abbiano acquisito una specifica professionalità nelle lavorazioni oggetto della richiesta.

Nota a verbale

Le parti concordano, in tema di tutela della maternità, che il diritto di precedenza per le donne dopo la maternità obbligatoria e/o facoltativa è un diritto imprescindibile. Eventuali mancate applicazioni del diritto saranno oggetto di discussione all'interno dell'osservatorio regionale.

Art. 10 - Convenzioni - (art. 28 CCNL)

Al fine di esprimere il parere previsto dall'art. 28 del CCNL le parti convengono di incontrarsi a livello regionale al fine di predisporre criteri di valutazione dei programmi di assunzione di lavoratori a tempo determinato ai sensi dell'art. 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

E' necessario promuovere un mercato del lavoro agricolo trasparente, tracciabile nella legalità volto a contrastare il fenomeno dell'intermediazione illecita di manodopera, dello sfruttamento del lavoro ed affrontare i relativi problemi ad esso connessi (mobilità territoriale, manodopera precaria e stagionale italiana e straniera) ed insieme la concorrenza sleale tra imprese. Nel settore agricolo, infatti, risulta sempre più difficile la ricerca di manodopera soprattutto specializzata. Per tali motivi, è importante rafforzare il sistema della bilateralità, in sinergia con il sistema pubblico, anche in tema

di politiche di connessione scuola-lavoro, formazione iniziale e continua, nonché di percorsi volti a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, mutuando le esperienze già avviate in alcuni territori.

Per tali ragioni ed al fine di consolidare l'occupazione nel settore rendendo la permanenza delle lavoratrici e dei lavoratori più stabile, è indispensabile favorire la sottoscrizione, in sede di Ente Bilaterale Territoriale, di **accordi di convenzione**. Tale strumento risulta di notevole importanza per favorire l'emersione delle giornate lavorate e non contribuite, garantendo un miglior governo del mercato del lavoro ed una maggiore tenuta occupazionale nelle singole aziende.

Art. 11 - Appalti - (art. 30 CCNL)

In applicazione dell'art. 30 del CCNL del 23 maggio 2022, le aziende agricole che intendono esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a comunicarlo, per il tramite delle associazioni professionali agricole, all'ente bilaterale agricolo del rispettivo territorio a mezzo mail, entro e non oltre 60 giorni dalla data di stipula del contratto stesso; ciò al fine di monitorare il fenomeno e permetterne una approfondita analisi all'interno dell'osservatorio regionale.

Nota a verbale

Le parti stipulanti il Contratto Regionale, recepiscono quanto previsto nel D.L. 2 marzo 2024, n. 19 e si impegnano entro 2 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo a chiedere la convocazione di un tavolo di lavoro tecnico regionale coinvolgendo le Istituzioni e gli organi di vigilanza, al fine di monitorare e denunciare fenomeni di lavoro irregolare, per la creazione e definizione di un albo regionale delle Aziende Agricole senza terra.

Art. 12 Classificazione personale - (art. 31 CCNL)

Al fine di una necessaria semplificazione ed armonizzazione dei livelli retributivi e di inquadramento viene confermata l'abolizione dei parametri numerici identificativi delle figure professionali. L'inquadramento dei lavoratori avverrà su tre aree come previsto dal CCNL e come esemplificato nelle tabelle salariali.

Gli operai agricoli e/o florovivaisti si classificano come segue:

AREA 1

LIVELLO A) Specializzati super: sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate degli operai specializzati.

Essi sono:

- autisti di autotreni;
- conducenti di mietitrebbia, di macchine raccoglietole, di vendemmiatrici semoventi automatiche integrali responsabili del mezzo;
- escavatoristi;
- trattoristi addetti a mezzi cingolati od a mezzi speciali equipollenti che, responsabili del mezzo, svolgono lavorazioni di sistemazione del terreno;
- addetti a macchine speciali. Rientrano altresì tra i mezzi speciali oltre alle ap-

parecchiature denominate “Jumbo”, anche altre macchine parimenti complesse semoventi impiegate al di fuori della sistemazione del terreno;

- lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali aventi la capacità e la responsabilità del regolare funzionamento dell'essiccatoio e della condizionatura del prodotto;
- artigiani specializzati, elettricisti, fabbri, falegnami, meccanici, idraulici, muratori con provata esperienza e con piena autonomia, per lavori occasionali e/o saltuari di manutenzione;
- conduttori di caldaie a vapore con patentino;
- potatori di 1a categoria: si intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale, conoscendo la vita delle piante dimostrino di saper eseguire, in autonomia, la potatura necessaria da una qualsiasi forma di allevamento di piante da frutto, esclusa la vite, e ciò anche in rapporto alle singole varietà;
- innestatori, di 1a categoria: s'intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale, dimostrino di saper eseguire, in autonomia tutti i tipi di innesto anche in rapporto alle varie affinità, dando buona riuscita nel lavoro;
- ibridatori e selezionatori di 1a categoria: si intendono come tali gli operai che per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia tutte le varie fasi di ibridazione e selezionatura del prodotto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori;
- cantinieri responsabili del prodotto e della tenuta e compilazione dei documenti di legge inerenti l'attività vinicola;
- magazzinieri responsabili della merce con tenuta e compilazione dei documenti di carico e scarico, prima nota ed emissione di bolletta;
- addetti con mansioni di responsabilità ed adeguate conoscenze agli impianti di confezionatura latte e caseificio;
- addetti responsabili della fecondazione artificiale dei bovini, suini, equini ed avicunicoli, muniti, dove è richiesta della prescritta autorizzazione, capaci di eseguire con autonomia almeno due delle tre fasi delle operazioni di: ricerca calore, raccolta seme e fecondazione;
- guardiacaccia;
- bovai addetti a stalle da latte con pluriennale esperienza con capacità di svolgere assistenza nella fecondazione artificiale, nei parti e che abbiano la responsabilità della conduzione di moderne sale di mungitura;
- bovai e cavallanti che svolgono con continuità mansioni particolari quali: cure podali, influenzali, gastrointestinali, ombelicali, vaccinazioni e decarnificazioni;
- addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse;
- conducenti di automezzi aziendali addetti alla consegna della merce di consumo fuori azienda;
- dendrochirurghi o endoterapisti; si intende per dendrochirurgo l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per titolo o per esperienza esegue la potatura curativa, artistica e figurativa di piante ornamentali o piante ad alto fusto; si intende per endoterapista l'operaio che esegue gli interventi fitosanitari endoterapici con metodo di cura e prevenzione da attac-

- chi di parassiti e funghi batterici;
- operai in grado di effettuare potature, abbattimento, consolidamento o ancoraggio di piante ad alto medio fusto, in arrampicata attraverso l'utilizzo di tecniche di movimentazione su corda (tree Climber);
- responsabili addetti alla conduzione e manutenzione con autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili;
- mastro birraio e mastro maltaio;
- addetti alla potatura con l'utilizzo di piattaforme aeree;
- subacquei, sommozzatori, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatori di prodotti ittici.

LIVELLO B) Specializzati: sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai qualificati super.

Essi sono:

- lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali; i conduttori e sorveglianti al funzionamento dell'impianto ed al controllo dell'umidità;
- potatori di 2a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, la potatura delle piante da frutto, esclusa la vite;
- innestatori di 2a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, l'innesto delle piante da frutto;
- autisti di autocarri (non agricoli), che richiedano almeno la patente di tipo C;
- lavoratori addetti alle macchine operatrici;
- trattoristi;
- addetti alla manutenzione completa della trattrice come da libretto d'uso e manutenzione; all'esecuzione, a regola d'arte, di tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni e all'impiego della trattrice per gli usi specifici su semplice indicazione; in possesso della patente e capaci di eseguire le prime riparazioni di fortuna;
- conducenti di automezzi aziendali;
- bovai mungitori: lavoratori addetti alla custodia, governo e mungitura delle vacche da latte;
- bovai conducenti di carri unifeed con controllo computerizzato e responsabili del mezzo stesso;
- abbattitori a terra di piante ad alto fusto con motosega;
- preparatori di miscele antiparassitarie e fitopatologiche e diserbanti;
- addetti impianto lavorazione formaggi ed insaccati;
- addetti responsabili di colture orticole: s'intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti; manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esercizio dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita ed imballaggio.

AREA 2

LIVELLO C) Qualificati super: sono operai qualificati super i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai qualificati.

Essi sono:

- mandatori, meccanici, comandati da altro personale;
- conducenti di macchine semoventi in azienda nei primi due anni dall'assunzione;
- addetti alla miscelatura di mangimi composti;
- addetti alla conduzione di mulini aziendali di notevole capacità;
- addetti al ritiro frutta;
- carrellisti;
- selezionatori di piantine forestali;
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni);
- cavallanti;
- guardiani con mansioni di guardia giurata.

LIVELLO D) Qualificati: sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Essi sono:

- addetti alla vendita di prodotti agricoli;
- addetti ai frigoriferi e magazzinieri frutta, alla confezionatura, selezionatura, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbatura ed inchiodatura, lavori di incarto, carico e scarico e trasporto a mano della frutta;
- manzolari ed addetti alla cura e custodia e governo del bestiame da allevamento ed ingrasso;
- addetti alla potatura, alla archettatura ed alla legatura dei tralci della vite;
- trattoristi addetti alla guida dei trattori agricoli per i primi due anni dall'assunzione;
- conduttori di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura e chiusura di reti anti-grandine;
- addetti alla coltivazione e preparazione delle talee della vite portainnesto del tipo "Kober";
- affila lame;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali;
- addetti agli stands aziendali;
- addetti agli impianti di imbottigliamento;
- magazzinieri e cantinieri con tenuta di prima nota;
- guardiani; guardiani notturni; guardiani di stabilimento, custodi;
- addetti alla conduzione e manutenzione ordinaria e senza autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

AREA 3

LIVELLO E) Comuni: sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Sono comunque lavoratori comuni inoltre tutti coloro che non sono compresi nelle categorie degli operai qualificati e specializzati e che comunque non siano addetti a lavori per i quali si richiedono requisiti e conoscenze tecniche tali da renderli assimilabili ai lavoratori di una delle predette categorie, ancorché nelle stesse espressamente non previsti.

Essi sono:

- lavoratori generici addetti ai lavori di scasso, vangatura, zappatura, scarico, diradamento di frutticini sulle piante, potatura a verde della vite, diradamento di colture cerealicole, bieticole e tabacchicole;
- addetti al confezionamento della merce per la vendita;
- addetti alle pulizie dei magazzini, dei piazzali, dei cortili;
- addetti alle pulizie di fossi e scoli, alla raccolta delle fascine ed a mansioni generiche collaterali degli allevamenti.

LIVELLO F) 90isti: in tale categoria sono inquadrati i lavoratori che svolgono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico pratiche e per la prima volta operano in agricoltura per un massimo di 90 giornate di lavoro effettivo. Nel calcolo delle 90 giornate vanno comprese anche eventuali giornate effettuate per attività di raccolta.

L'eventuale superamento delle 90 giornate nel corso del rapporto di lavoro presso aziende dello stesso settore, comporta il riconoscimento della qualifica di operaio comune dalla novantunesima giornata effettivamente lavorata. All'atto dell'assunzione il datore di lavoro dovrà richiedere al dipendente una dichiarazione liberatoria attestante il primo inserimento lavorativo nel settore, o eventuale altra documentazione utile attestante il superamento delle 90 giornate di lavoro nel settore.

LIVELLO G) Addetti alla raccolta: addetti alla raccolta del tabacco allo stato verde, alla raccolta dell'uva, dell'ortofrutta e di tutti i prodotti agricoli.

Nota a verbale

Qualora sorgessero nelle singole aziende nuove attività o prestazioni richiedenti una qualifica o specializzazione non prevista dal presente contratto, le Organizzazioni sindacali regionali firmatarie del presente contratto, inquadreranno le nuove attività fissandone la relativa qualifica o specializzazione.

CAPIS OPERAI

I lavoratori che guidano o hanno responsabilità di esecuzione sul lavoro di altri operai assumono la qualifica di capi operai e la loro retribuzione di qualifica sarà aumentata della indennità di capo operaio pari al 6% del salario contrattuale provinciale del profilo professionale cui appartengono.

ALLEVAMENTI SUINICOLI

1) *Specializzati super:*

- addetti alla fecondazione, capaci di eseguire con autonomia due delle tre operazioni: ricerca calore, raccolta seme, fecondazione;
- responsabili della sala parto ed operazioni conseguenti (punture, vaccini, denti, code, ecc.);
- addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse;
- responsabili di manutenzione degli impianti e stabilimenti.

2) *Specializzati:*

- addetti manutenzione allevamenti;
- addetti alla esecuzione materiale di punture, vaccini, ecografie, prelievi di sangue.

3) *Qualificati Super:*

- lavoratori addetti al governo e custodia delle scrofe in allevamento suinicolo;
- lavoratori unici in allevamento suinicolo;
- fecondatori che non eseguono le tre fasi ma solo una di esse.

4) *Qualificati:*

- lavoratori addetti allo svezzamento, all'allevamento e all'ingrasso dei suini.

5) *Comuni:*

- addetti ai lavori di pulizia ed a mansioni generiche.

SETTORE FRIGO

1) *Specializzati super:*

- responsabili delle celle frigorifere.

2) *Specializzati:*

- autisti e carrellisti con provata esperienza pluriennale.

3) *Qualificati super:*

- addetti ritiro frutta e pesatura carichi;
- carrellisti;
- lavoratori che svolgono la loro attività anche in cella.

4) *Qualificati:*

- addetti alla selezione a mano e automatica della frutta, all'inscatolamento e spedizione.

5) *Comuni:*

- sono i lavoratori capaci di eseguire solo i lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

ALLEVAMENTI ITTICI O VALLI DA PESCA

1) *Specializzati super:*

- responsabili di peschiera: che pur svolgendo il lavoro manuale con gli altri operai ne hanno la responsabilità, il controllo e il coordinamento;
- autisti di autotreno;
- subacquei, sommozzatori, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatori di prodotti ittici;
- responsabili agli impianti di trasformazione.

2) *Specializzati:*

- addetti alla manutenzione degli impianti fissi con autonomia nel lavoro;
- addetti agli impianti di uova e/o avanotteria;
- spremitori e selezionatori;
- conducenti di macchine semoventi e macchine operatrici dopo i due anni di assunzione.

3) *Qualificati super:*

- conduttori di imbarcazioni a motore adibite alla raccolta, controllo, alimentazione e/o attività inerenti;
- conducenti di macchine semoventi e macchine operatrici per i primi due anni di assunzione;
- responsabili agli impianti di affumicatura del pesce;
- addetti agli impianti di trasformazione.

4) *Qualificati:*

- addetti all'eviscerazione del pesce e alla trasformazione e/o commercializzazione dei prodotti ittici;
- guardiani notturni.

5) *Comuni:*

- addetti al confezionamento, magazzinaggio, ecc.;
- addetti alle pulizie generiche.

Nota a verbale

Constatato il sempre maggior passaggio di attività dal tradizionale mestiere di cattura del pesce al suo allevamento, si concorda che la presente qualificazione del settore ittico o valli da pesca (acquacoltura) potrà essere verificata a richiesta delle parti.

SETTORE FORESTALE

1) *Specializzati super:*

- responsabili forestali, vivaisti forestali che guidano e coordinano altri lavoratori;
- trattoristi e conduttori macchine operatrici forestali;
- autisti di autotreni o camion;
- falegnami, carpentieri, idraulici, muratori e meccanici;
- manutentori teleferisti.

2) *Specializzati*

- abbattitori a terra di piante ad alto fusto con motoseghe;
- accatastatori con elevatore meccanico di materiale forestale;
- teleferisti con responsabilità di impianto;
- manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- responsabili di vivaio, vivaisti specializzati;
- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzo del patrimonio boschivo e per la ristrutturazione idraulica-forestale.

3) *Qualificati super:*

- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimonio silvo-pastorale;
- addetti all'allevamento di bestiame e selvaggina;
- manutentori, meccanici, comandati da altro personale;
- selezionatori di piantine forestali;
- conduttori di macchine forestali semplici e/o semoventi;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni).

4) *Qualificati:*

- addetti alle stazioni di carico e scarico delle teleferiche;
- affila lame;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali.

5) *Comuni:* si intendono operai comuni quei lavoratori non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi e che svolgono lavori semplici o generici quali: sramatura, estirpazione di vegetali, messa a dimora di piantine, manovalanza per semplici opere di presidio, carico e scarico automezzi, sistemazione del terreno, sarchiatura.

Essi sono:

- scortecciatori ad ascia;
- preparatori di legna da ardere;
- addetti alla manutenzione di strade forestali;
- addetti all'uso di: decespugliatori, levatori di ciocchi, accatastatori di legna a mano;
- frenatori di teleferica;
- addetti al concentramento di tronchi;
- addetti alle motoseghe per siepi;
- addetti alla semina e messa a dimora delle piantine;
- imballatori di piantine forestali;

AVICUNICOLI

1) *Specializzati super:*

- autisti di autotreni esterni aziendali;

- addetti alla costruzione di impianti avicunicoli;
- responsabili controllo impianti automatici distribuzione alimentare;
- responsabili alle incubatrici con responsabilità del regolare funzionamento delle stesse e dei risultati conseguiti;
- responsabili dell'attività operativa dell'allevamento;
- responsabili addetti alla manutenzione e riparazione con autonomia degli impianti e stabilimenti;
- addetti alla fecondazione di specie avicunicola, che autonomamente sono in grado di svolgere due delle tre funzioni di ricerca calore, prelievo seme, fecondazione.

2) Specializzati:

- addetti all'autosessaggio dei polli;
- conducenti di automezzi aziendali interni;
- lavoratori in aziende avicunicole, responsabili della selezione genetica o morfologica presso le aziende specializzate per riproduttori ed incubazione.

3) Qualificati super:

- addetti alla miscelatura mangimi composti;
- fecondatori che sanno eseguire una delle due fasi della fecondazione avicunicola.

4) Qualificati:

- addetti alla disinfestazione dello stabilimento;
- addetti alla cura, custodia, governo ed alimentazione anche automatica degli avicunicoli;
- guardiani stabilimento.

5) Comuni: sono i lavoratori capaci di eseguire lavori ordinari che non richiedono requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

Essi sono:

- addetti ai lavori generici;
- addetti alla pulcinaia e allo svezzamento;
- addetti alla manutenzione degli impianti senza autonomia;
- addetti alla distribuzione manuale del mangime;
- addetti alla raccolta uova;
- addetti alla speratura delle uova;
- addetti all'inscatolamento delle uova;
- lavoratori addetti alla classificazione ed imballaggio delle uova.

SETTORE FLOROVIVAISTA

1) Specializzati super: sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità quali:

- conduttori patentati di automezzi pesanti per il trasporto;
- conduttori di caldaia a vapore con patente;
- vivaisti specializzati: si intendono per tali gli operai che per acquisita esperienza

tecnico-pratica e/o per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia le varie operazioni di semina, di trapianto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori;

- progettista/designer di giardini e aree attrezzate.

2) Specializzati:

- vivaisti, giardinieri, potatori, innestatori, ibridatori, preparatori di miscele semplici e composte. Si intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, le varie operazioni di cui sono incaricati;
- costruttori e manutentori di serre;
- conduttori di automezzi;
- lavoratori orticoli. Si intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti, manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita e imballaggio. Detti operai, per esperienza pratica, sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda le varie operazioni di cui sono incaricati.

3) Qualificati super: si intendono come tali i lavoratori che per specifiche conoscenze e capacità professionale sono in grado di eseguire una o più operazioni di maggior complessità dei qualificati.

Essi sono:

- spedizionieri;
- addetti agli impianti termici;
- addetti a macchine operatrici, trattoristi nei primi due anni di assunzione.

4) Qualificati: sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa quali gli aiuti degli specializzati.

Essi sono:

- addetti ai trasporti interni;
- addetti a motozappe e motocoltivatori;
- addetti alla coltivazione delle talee della vite porta innesto tipo "kober" o altri;
- preparatori di acqua per concimazione;
- irroratori portatori di lance per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- trapiantatori di piante adulte con zolla.

5) Comuni: sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

SETTORE FUNGAIE

1) *Specializzati super:*

- responsabili delle apparecchiature tecniche dello stabilimento.

2) *Specializzati:*

- addetti alla disinfestazione ambiente, ai trattamenti con zaino dei funghi.

3) *Qualificati:*

- addetti alla miscelatura del terreno per i funghi;
- addetti all'incassettamento e alla spedizione;
- addetti all'irrigazione;
- addetti alla raccolta di funghi in grotta.

4) *Comuni:* sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

- addetti alla raccolta in stabilimento dei funghi.

SETTORE AGRITURISTICO E FATTORIE DIDATTICHE E FATTORIE SOCIALI

1) *Specializzati super:*

- cuochi diplomati o con titolo di studio professionale che con iniziativa autonoma ed operativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, disciplinano tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando direttamente la preparazione di pasti, essendo anche i responsabili della fase di somministrazione;
- istruttori equestri con patentino e/o responsabili del maneggio;
- camerieri diplomati o con titolo di studio professionale e di provata esperienza che operano nel servizio della ristorazione con funzioni di coordinatori.

2) *Specializzati:*

- camerieri diplomati o con titolo di studio professionale e/o di provata esperienza che operano nel servizio della ristorazione;
- operai sociali anche con compiti di sorveglianza e di supporto agli educatori, agli psicologi e agli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

3) *Qualificati Super:*

- camerieri coadiutori;
- addetti al governo degli animali;
- cuochi senza diploma con responsabilità della cucina;
- accompagnatori nelle escursioni in aziende agrituristiche;
- addetti al banco in aziende agrituristiche;
- operai sociali che supportano gli educatori, gli psicologi e gli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

4) *Qualificati:*

- aiuto cuoco;
- camerieri.

5) Comuni:

- generici di cucina;
- lavapiatti;
- addetti alla lavanderia e stireria;
- addetti alla pulizia dei piani;
- operai generici di supporto in fattoria didattica e sociale.

Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore, constatata la particolare natura dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore viene concordato tra il datore di lavoro e il lavoratore, con apposita specificazione, nella lettera di assunzione.

Di comune accordo tra le parti, l'orario di lavoro potrà essere successivamente distribuito in maniera diversa.

Nota a verbale

Constatata l'evoluzione del settore, si concorda che la presente qualificazione per il settore agrituristico, fattorie didattiche e fattorie sociali, potrà essere verificata a richiesta delle parti.

ALPEGGIO

Le parti nel prendere atto della diffusione in regione dell'attività dell'Alpeggio, considerando le particolari caratteristiche della stessa quali: stagionalità, discontinuità dell'attività piena nel corso della giornata, convengono su una apposita normativa.

Il presente accordo regola i rapporti di lavoro che intercorrono tra le imprese agricole comunque definite che gestiscono in forma singola o associata le malghe ed i lavoratori delle stesse. Esso si intende integrativo dei contratti nazionale e provinciale, pertanto normalizzante i rapporti altrimenti non compresi in detti contratti.

Salvo quanto previsto dalla classificazione del personale, si riconoscono i seguenti profili:

1) Specializzati super:

- capi malga: addetti ai quali sono affidati i compiti della conduzione generale della malga, del rapporto mungitura, delle condizioni generali del bestiame e della direzione degli altri addetti alla malga;
- casari: addetti ai quali sono affidati i compiti della trasformazione del prodotto e conservazione.

2) Specializzati:

- responsabili del bestiame: addetti ai quali è affidata la custodia, governo e mungitura del bestiame.

3) Qualificati super:

- addetti alla cucina e/o allo spaccio di malga;
- addetti alla cura, custodia e governo del bestiame.

4) Qualificati:

- aiuto casaro;
- aiuto mungitore.

5) Comuni:

- coadiuvanti delle figure sopra espresse.

Riposo settimanale

Al lavoratore sarà garantito il riposo, come previsto dalle norme di legge.

Vitto e alloggio

A totale carico del datore di lavoro.

Retribuzione

Ai lavoratori occupati in alpeggio è riconosciuta un'indennità giornaliera aggiuntiva per ogni giornata di effettivo lavoro pari a € 3,00 (tre/euro).

ADDETTI ALLA RACCOLTA E LAVORAZIONI VARIE DELLE BARBATELLE - VIVAIO VITIVINICOLO

Vedasi allegato 3

Nota a verbale

Le parti stipulanti il Contratto Regionale, si impegnano entro 4 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo a convocare l'osservatorio regionale al fine di dare avvio ai lavori per la rivisitazione della classificazione con l'inserimento di nuove professionalità emergenti in base alle innovazioni tecnologiche in atto, con specifico focus ai settori: agriturismo, ittiturismo, suinicolo e alpeggio. In tale sede verrà definita una commissione paritetica composta da 3 persone di parte datoriale e 3 di parte sindacale per la definizione della nuova classificazione, entro 6 mesi dall'insediamento la commissione dovrà concludere i lavori e la definizione della nuova classificazione.

Art. 13 - Orario di lavoro e riposo settimanale - (artt. 34 e 35 CCNL)

L'orario di lavoro è stabilito nella misura di 39 ore settimanali, pari a ore 6,30 giornaliere. A titolo d'esempio l'orario potrà essere così differenziato per i periodi sotto individuati:

gennaio	ore 35 settimanali
febbraio	ore 35 settimanali
marzo	ore 40 settimanali
aprile	ore 40 settimanali
maggio	ore 40 settimanali
giugno	ore 40 settimanali
luglio	ore 40 settimanali
agosto	ore 40 settimanali
settembre	ore 40 settimanali
ottobre	ore 40 settimanali
novembre	ore 40 settimanali
dicembre	ore 35 settimanali

per un totale di ore lavorative annue pari a 2.028.

In ogni caso l'orario giornaliero su base settimanale dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore all'atto dell'assunzione. Qualora per esigenze tecnico-aziendali tale distribuzione dovesse essere modificata la nuova distribuzione sarà oggetto di confronto tra le parti.

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione sul posto di lavoro precedentemente indicato e termina sullo stesso.

L'inizio e la fine del lavoro, nonché il periodo intermedio di lavoro, saranno stabiliti secondo le consuetudini locali e secondo le esigenze tecniche dell'azienda e sentito il delegato aziendale.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO PER IL SETTORE ZOOTECNICO

I bovai sono addetti alla custodia, alla cura, all'allevamento e al governo del bestiame. Ad essi, sia addetti a stalle modernamente attrezzate che tradizionali, sarà applicato l'orario di lavoro giornaliero tenendo conto del carattere di discontinuità del lavoro stesso.

Ove le mansioni di stalla non assorbano completamente l'orario di lavoro, i bovai o cavallanti, presteranno la differenza delle ore in altri lavori aziendali.

Gli operai agricoli addetti alla stalla dovranno in ogni caso usufruire di un riposo giornaliero continuativo come previsto dalle norme di legge.

DICHIARAZIONE E VERBALE

Le Organizzazioni stipulanti segnalano alle aziende e ai lavoratori la piena operatività della Legge 16 febbraio 1977, n. 37 che all'art. 5 estende la copertura assicurativa ai sei giorni della settimana lavorativa, anche quando l'orario di lavoro settimanale è distribuito in cinque giorni lavorativi.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO PER IL SETTORE AGRITURISTICO

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore, constatata la particolare natura dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore viene concordato tra il datore di lavoro ed il lavoratore, con apposita specificazione nella lettera di assunzione. Di comune accordo tra le Parti l'orario di lavoro potrà essere successivamente distribuito in maniera diversa.

Art. 14 - Indennità di reperibilità, chiamata ed intervento

Al personale che opera negli impianti tecnologici di biogas e/o biomasse, ovvero in aziende che hanno adottato misure di sicurezza e di controllo degli impianti a distanza, potrà essere richiesta la reperibilità, attraverso comunicazione scritta, nelle fasce orarie non comprese nel normale orario di lavoro.

La reperibilità di cui al comma precedente verrà così remunerata:

- nei giorni lavorativi € 6,00 lordi a giornata;
- nei giorni festivi € 10,00 lordi a giornata.

Agli addetti sarà inoltre corrisposta, nel caso di chiamata che comporta un successivo intervento in azienda:

- un'indennità di € 12,00 lordi per ogni singolo intervento;
in caso di intervento in azienda, le ore prestate saranno retribuite in regime di lavoro straordinario.

I lavoratori posti in reperibilità dovranno essere forniti di dispositivo aziendale.

Eventuali accordi aziendali in essere saranno assorbiti dal presente accordo, fatte salve condizioni di miglior favore.

Art. 15 - Ferie - (art. 36 CCNL)

I periodi di malattia, infortunio, cassa integrazione, maternità, si ritengono validi per la maturazione al diritto delle ferie.

L'insorgere di una malattia durante il periodo di ferie interrompe le stesse.

Al fine di favorire l'effettivo godimento delle ferie, giusto l'art. 36 del CCNL, il datore di lavoro entro il 30 marzo di ogni anno, tenuto conto delle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri del lavoratore, concorda con esso il calendario di massima delle ferie in modo da assicurargli un periodo di ferie ininterrotto di due settimane.

Il periodo di tempo considerato per calcolare le giornate maturate, decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato o da passaggio del lavoratore a tempo indeterminato.

Per gli operai a tempo determinato, il trattamento spettante è soddisfatto con la percentuale prevista nel 3° elemento di cui all'art. 50 del CCNL.

Su richiesta dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze produttive, il datore di lavoro potrà concedere le ferie in un unico periodo.

Le parti convengono sulla facoltà di contabilizzazione delle ferie ad ora anziché a giornate. La conversione da giorni ad ore delle ferie maturabili, quale che sia la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro, avverrà con la seguente formula: orario settimanale 39 ore diviso 6 (giornate lavorabili) orario medio giornaliero, l'orario medio giornaliero moltiplicato i giorni di ferie maturabili corrisponde alle ore di ferie maturabili. Pertanto il monte ore di ferie spettanti a qualsiasi dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno è pari a 169 annue ($39/6=6,50 \times 26=169$). Per i lavoratori a tempo parziale, indipendentemente dalla tipologia di distribuzione dell'orario part time, l'entità maturabile delle ore di ferie si determinerà riproporzionando il valore 169 al rapporto tra orario settimanale ridotto e orario settimanale pieno. Ferma la richiesta da parte del dipendente e la relativa autorizzazione da parte dell'azienda, l'entità delle ferie fruita sarà pari alle ore non lavorate per ogni giornata di ferie effettivamente goduta.

Ferie solidali

Le parti recepiscono quanto stabilito dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 "cessione dei riposi e delle ferie". Fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, i lavoratori a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati (fatte

salve quelle obbligatorie) ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che si trovino in una o più delle seguenti condizioni:

- malattia grave, certificata e documentata da struttura sanitaria pubblica, che abbiano esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita, sia le giornate di ferie e permessi maturati;
- assistenza ai componenti del nucleo familiare limitatamente a genitori, coniuge e figli che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità può avanzare richiesta al datore di lavoro, previa presentazione di documentazione idonea.

L'Azienda renderà di conseguenza nota ai propri dipendenti la richiesta di ferie solidali.

Sulla base delle disponibilità pervenute, si procederà con il caricamento delle ferie al richiedente ed il relativo scarico al/i cedente/i.

Il presente accordo resta in vigore sino a regolamentazione della materia da parte del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro e/o all'emanazione di nuove normative.

Art. 16 - Lavoro straordinario, festivo, notturno - (artt. 43-44 CCNL)

Per quanto concerne la definizione dell'orario notturno si prende a riferimento quanto definito dal CCNL:

- lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 06.00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare; dalle ore 22.00 alle ore 05.00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

Limitatamente alle **aziende zootecniche**, per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Limitatamente all'**attività agrituristica** per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo vengono stabilite come di seguito, salvo condizioni di miglior favore in essere:

- Lavoro festivo.....15%
- Lavoro notturno.....15%
- Festività nazionali e religiose riportate negli artt. 41 e 42 CCNL 30%

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione sono le seguenti:

- lavoro straordinario.....25%
- lavoro straordinario florovivaisti.....29%
- lavoro festivo.....50%

- lavoro notturno.....50%
- lavoro straordinario festivo.....60%
- lavoro notturno festivo.....65%

Non si dà luogo a cumulo di maggiorazioni, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Agli operai retribuiti ad ora il 3° elemento dovrà essere corrisposto anche sulle ore di lavoro straordinario nella cifra assoluta fissata per le ore ordinarie.

Qualora l'operaio venga richiamato in azienda per esigenze straordinarie al di fuori del suo normale orario di lavoro, il tempo impiegato per raggiungere l'azienda e rientrare al suo domicilio va computato come tempo di lavoro e all'operaio viene riconosciuto un eventuale rimborso spese per raggiungere l'azienda.

ACCORDI SUI RECUPERI PER LAVORO STRAORDINARIO

Qualora tra datore di lavoro e lavoratore si concordi, con verbale di accordo, il recupero delle ore straordinarie, al lavoratore stesso spetta il pagamento della maggiorazione come previsto dalle norme contrattuali nel mese di competenza.

Eventualmente nello stesso verbale di accordo anche la maggiorazione dovuta potrà essere trasformata in riposo.

Art. 17 - Interruzione e recuperi operai agricoli - (artt. 45-46 CCNL)

Per l'operaio a tempo indeterminato ove non fosse possibile effettuare, causa intemperie, l'intero orario di lavoro giornaliero, è ammesso il recupero del tempo mancante nel limite massimo complessivo di tre ore, un'ora al giorno entro i sei giorni successivi all'avvenuta sospensione od interruzione, senza corresponsione di maggiorazione straordinaria.

Art. 18 - Retribuzione: salario contrattuale provinciale - (art. 50 CCNL)

Oltre al salario nazionale, al lavoratore spetta il salario contrattuale provinciale.

Al fine di semplificare gli elementi descrittivi della busta paga, viene istituito il salario contrattuale provinciale che è costituito da paga base nazionale e provinciale, contingenza nazionale e provinciale, edr. Sono espressamente esclusi dalla retribuzione conglobata eventuali scatti di anzianità, superminimi ad personam ed eventuali premi aziendali.

La retribuzione per gli operai a tempo indeterminato è mensilizzata.

Con riferimento ai salari contrattuali provinciali in vigore alla data odierna, viene riconosciuto per gli operai agricoli e florovivaisti in forza a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, un aumento lordo complessivo onnicomprensivo, del **6,4%** per le rispettive figure professionali, a decorrere dal 01.09.2024, così come ripotato nell'allegata tabella (allegato 1). La tabella fa parte integrante del presente accordo.

DETAZZAZIONE DELLE EROGAZIONI LEGATE ALL'ANDAMENTO ECONOMICO DELL'IMPRESA

Le Parti convengono di recepire quanto previsto all'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 2014 e dagli accordi raggiunti a livello nazionale successivamente, in ordine agli istituti riconducibili, all'art. 51 del T.U.I.R. così come modificato dalla Legge di stabilità 2017 n. 232 del 11 dicembre 2016 pubblicata in G.U. il 21 dicembre 2016, ad incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali.

Le imprese, pertanto, applicheranno a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale agevolato di cui all'art. 23 della legge 232/2016, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile, alle somme erogate ai dipendenti, sempre che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Art. 19 - Indennità diverse

Per ogni puledro o vitello nato vivo e vitale spetta un compenso di € 3,10.

Il bovaio che ha in consegna vacche in mungitura ha diritto gratuitamente ad un litro di latte al giorno, senza pagamento e fa parte integrante del salario.

Art. 20 - Indennità di guida mensile

Ai lavoratori incaricati a condurre abitualmente mezzi dell'azienda per il trasporto di altri dipendenti, l'impresa riconoscerà un'indennità mensile pari a € 20,00 (venti euro). Il trasporto dovrà avvenire presso altre sedi di lavoro aziendale.

Art. 21 - Casa, orto e allevamento familiare

Qualora il datore di lavoro, in forza di un rapporto di lavoro, fornisca gratuitamente al lavoratore l'abitazione per sé e per i propri familiari verrà stipulato un contratto di comodato.

Il personale di stalla qualora, per le sue specifiche mansioni, debba risiedere in una abitazione messa a disposizione dall'azienda, questa abitazione dovrà essere adeguata ai fabbisogni della famiglia, rispondente ai sani criteri igienici e potrà avere nelle sue vicinanze un orto di superficie non inferiore ai 200 mq.

Il bovaio per esigenze della propria famiglia potrà essere autorizzato ad allevare animali di bassa corte ed un maiale da ingrasso.

Art. 22 - Quattordicesima mensilità - (art. 53 CCNL)

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 31 marzo di ogni anno, la 14a mensilità, pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

Art. 23 - Obblighi particolari tra le parti - (art. 55 CCNL)

Agli operai a tempo indeterminato la retribuzione sarà corrisposta con periodicità mensile in base ai giorni di effettiva prestazione non oltre dieci giorni dalla fine del mese.

Agli operai a tempo determinato, la corresponsione della retribuzione maturata dovrà avvenire entro il decimo giorno del mese successivo.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti.

Art. 24 - Rimborso spese - (art. 56 CCNL)

Le spese di trasporto sostenute dal lavoratore per l'impiego del proprio mezzo in occasione di comandi, vengono rimborsate con un'indennità chilometrica pari a 2,5/9 del prezzo della benzina.

Qualora nell'adempimento della prestazione lavorativa al lavoratore si richiedano spostamenti di rilevante lunghezza l'azienda fornirà il mezzo di trasporto.

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda stessa, che consumano i pasti fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto ad un rimborso delle spese effettuate previa presentazione di regolari giustificativi a piè di lista. Tali spese non potranno eccedere per i pasti € 10,00 (dieci euro).

Nel caso in cui il lavoratore sia comandato a prestare servizio fuori dal luogo abituale di lavoro e sia necessario il pernottamento, l'Azienda si farà carico di provvedere sia alla prenotazione che al pagamento dello stesso.

Art. 25 - Cottimo - (art. 57 CCNL)

Quando il lavoro sia retribuito a cottimo le tariffe relative dovranno essere determinate in modo che al lavoratore di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 25% oltre l'insieme della paga base e contingenza.

Il contratto relativo con le condizioni e le modalità di esecuzione deve intervenire direttamente tra il conduttore o suo rappresentante ed il lavoratore o lavoratori interessati.

Quando la liquidazione sia fatta a quindicina, saranno corrisposti adeguati acconti settimanali.

Art. 26 - Trattamento di fine rapporto - (art. 58 CCNL)

L'indennità di anzianità per gli operai a tempo indeterminato viene così computata in caso di risoluzione del rapporto:

- per il servizio prestato fino al 31 ottobre 1971, giornate n. 14 all'anno;
- per il servizio prestato dal 1° novembre 1971 al 1° luglio 1974, n. 18 giornate all'anno;
- per i periodi successivi vale quanto previsto dal CCNL e dalle norme di legge.

La famiglia del defunto ha diritto all'uso dell'eventuale abitazione occupata o di altra corrispondente, per un periodo di mesi tre dall'avvenuto decesso.

Per il bovaio, nel caso che il decesso, si verifichi a semina avvenuta nel campo arato, la famiglia del defunto conserverà il godimento fino alla raccolta ultimata dei prodotti.

Art. 27 - Malattia ed infortunio operai agricoli - (art. 61 CCNL)

Trascorso il periodo di 180 giorni e perdurando l'infermità il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro senza retribuzione per altri 90 giorni maturando la sola indennità di anzianità, e per ulteriori 90 giorni con la sola conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore chiamato a sostituire l'ammalato o l'infortunato che mantiene il diritto alla conservazione del posto, si intende assunto a termine.

Art. 28 - Integrazione trattamento malattia ed infortuni sul lavoro e contributo assistenza contrattuale - (artt. 63 e 88 CCNL)

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli e florovivaisti, debbono versare come normato dal CCNL, la contribuzione prevista all'Ente Bilaterale agricolo - EBAF - per l'integrazione dell'indennità di legge per malattia ed infortunio dei lavoratori agricoli e florovivaisti.

Agli operai agricoli e florovivaisti malati verrà corrisposta dal datore di lavoro una indennità per i giorni di carenza malattia pari a quella prevista per gli infortuni, Legge del 30 giugno 1965, n. 1124. Tale indennità per malattia sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia se questa si protrae oltre il terzo giorno dietro presentazione di certificazione medica.

Il Comitato di gestione dell'Ente bilaterale agricolo provvederà a determinare l'ammontare delle indennità da corrispondersi all'Ente stesso per garantire il trattamento minimo previsto dall'art. 63 del CCNL.

Altresì il Comitato di gestione è autorizzato a determinare, previo accordo sindacale, la variazione dei contributi all'Ente stesso.

Le parti concordano di operare gradualmente per la omogeneizzazione dei trattamenti in ambito regionale.

Il Comitato di gestione dell'Ente Bilaterale Agricolo - EBAF - corrisponderà le indennità agli aventi titolo, come rilevabile dalla documentazione richiesta dall'Ente stesso. La corresponsione effettuata dall'Istituto previdenziale e dall'Ente Bilaterale Agricolo EBAF, dovrà garantire il 100% della retribuzione tabellare.

I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali Provinciali, stipulanti il presente contratto, un contributo a titolo di assistenza contrattuale (CAC), calcolato percentualmente sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo di assistenza contrattuale viene riscosso dall'Ente bilaterale agricolo provinciale.

I contributi per l'Ente Bilaterale Agricolo per l'integrazione al trattamento malattia ed infortunio degli operai agricoli e florovivaisti (CIM) e per l'assistenza contrattuale (CAC), a carico del datore di lavoro e del lavoratore, calcolati in percentuale sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nella regione Friuli Venezia Giulia, sono stabilite a livello provinciale.

Per la provincia di Udine, sono così definiti:

Descrizione	Operai a tempo indeterminato		Operai a tempo determinato	
	Datore di lavoro	Lavoratore	Datore di lavoro	Lavoratore
CAC	0,50%	0,30%	0,33%	0,17%
CIM	0,25%	0,20%	0,23%	0,12%
EBAF	0,10%	0,05%	0,10%	0,05%
TOTALE	0,85%	0,55%	0,66%	0,34%

Art. 29 - Lavori pesanti o nocivi - (art. 68 CCNL)

Sono da considerarsi lavori pesanti o nocivi, e come tali compensati con le maggiorazioni indicate a margine:

- a) tagli in acqua delle erbe palustri: la retribuzione dovuta sarà pari alla retribuzione di qualifica dell'operaio maggiorata del 30%;
- b) irrigazione: i lavoratori addetti all'irrigazione per la posa di ali mobili o espurgo ugelli durante l'irrigazione soprachioma, percepiranno una maggiorazione del 25%;
- c) espurgo manuale canali ed altri lavori in presenza di acqua o melma: retribuzione di qualifica dell'operaio maggiorata del 25%;
- d) svuotatura a mano dei pozzi: retribuzione del lavoratore comune maggiorata del 25%;
- e) abbattimento piante d'alto fusto eseguiti ad un'altitudine tra i 1.000 ed i 1.500 metri, è prevista maggiorazione del 8%; per altezze superiori la maggiorazione prevista è del 10%;
- f) i lavori svolti all'interno della cella frigorifera: retribuzione maggiorata del 25%;
- g) per il lavoro che richiede la permanenza abituale in acqua delle mani o dei piedi nelle aziende ittiche sarà concessa una maggiorazione del 30% per la durata dello stesso;

Le ore di presenza in acqua dovranno essere regolarmente registrate giornalmente su apposita tabella. Il lavoratore o il datore di lavoro, entro il giorno successivo a quello di effettuazione deve contestare le eventuali inesattezze dei dati riportati in tabella.

Le parti convengono che a partire dal 1^o luglio 1996 agli addetti al banco alla eviscerazione a mano, alla lavorazione dei filetti e trasformazione dei prodotti ittici, tenuto conto delle condizioni di lavoro nelle quali gli stessi operano venga riconosciuta una maggiorazione del 3% sul salario in vigore.

Per i lavori di cui al punto a), b), c), e), f) e g) del precedente paragrafo, la maggiorazione sarà in ogni caso corrisposta sul salario di qualifica percepito per le ore effettivamente prestate.

Sono da considerarsi lavori nocivi la preparazione, irrigazione e trattamenti comportanti l'impiego dei principi attivi di cui al Dlgs 194/95 che disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal D.P.R. 3/8/1968 n. 1255 e dal D.P.R. 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti *molto tossici, tossici, nocivi e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali*.

Tali lavori comportano una riduzione dell'orario giornaliero di due ore e venti minuti opportunamente ripartito nella giornata: ciascuna sosta non può essere inferiore alla mezz'ora; la riduzione d'orario di cui sopra per questi lavori non comporta diminuzione di retribuzione giornaliera.

Infine i lavori propri del lavoratore specializzato, qualificato e comune saranno retribuiti con le tariffe corrispondenti per il periodo in cui vengono effettuati, fatto salvo naturalmente quanto previsto dagli artt. 32 e 33 del CCNL per il passaggio di qualifica.

Art. 30 - Tutela della salute dei lavoratori - (art. 69 CCNL)

Per i lavori pesanti e nocivi a seconda della natura dei lavori stessi le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori i dispositivi individuali di sicurezza, come previsto dall'allegato 17 del CCNL in vigore e/o dalle normative di legge in essere.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore sulla qualità e classe di appartenenza del presidio sanitario da usare. In assenza di tale informazione il lavoratore potrà rifiutarsi di somministrare il prodotto.

L'azienda predispone le rotazioni degli addetti alle attività nocive e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore.

Il lavoratore con incompatibilità allergica ai presidi sanitari non potrà essere incluso nelle predette rotazioni.

Si concorda l'effettuazione delle visite mediche per la salvaguardia della salute degli operai agricoli secondo le norme legislative nazionali e/o regionali.

Si precisa in tale circostanza che agli operai sottoposti a visita medica documentata venga corrisposta la retribuzione nei limiti di due mezze giornate annue.

Al lavoratore soggetto a visita medica periodica e/o accertamenti sanitari legati all'attività lavorativa, come previsto dalle norme di legge, dovrà essere corrisposta la normale retribuzione indipendentemente se gli accertamenti vengono effettuati in orario di lavoro o al di fuori dell'attività lavorativa.

Qualora le visite mediche e/o gli accertamenti sanitari, vengano svolti in luogo diverso dalla sede aziendale, al lavoratore dovranno essere rimborsate le spese sostenute per il viaggio di andata e ritorno, dalla sede aziendale al luogo destinato.

A richiesta del delegato di azienda o su segnalazione del sindacato, in situazione di reale precarietà od anche per prevenire tale situazione in ordine alla salute dei lavoratori è consentita la possibilità di interventi dei Centri di Medicina Preventiva e degli Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti che potranno disporre circa l'effettuazione di visite mediche per gli operai occupati in condizioni di lavoro nocivo.

Nelle aziende ove i lavoratori sono soliti consumare i pasti, i datori di lavoro metteranno a disposizione dei lavoratori stessi un adeguato locale uso mensa, o provvederanno ad una sistemazione equivalente.

Con riferimento al D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, le aziende metteranno a disposizione dei dipendenti adeguati locali per uso spogliatoio, provvisti di servizi igienici. Viene istituita la “Giornata sulla sicurezza in agricoltura” nella quale saranno effettuati momenti di informazione e confronto tra Parti Sociali, RLS, RLST, RSPP ed Enti preposti. La giornata viene stabilita in occasione della giornata mondiale per la sicurezza sul lavoro, le iniziative previste potranno essere organizzate in collaborazione con gli enti bilaterali agricoli territoriali.

ELEZIONE RLS

Le parti firmatarie si impegnano a favorire la verifica ed il rispetto di quanto previsto all'allegato 6 del CCNL Operai Agricoli e florovivaisti. Il compito sarà demandato all'osservatorio regionale che ne verificherà la corretta applicazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni stipulanti demandano alle proprie Organizzazioni regionali il compito di costituire una Commissione a tale livello per la promozione nelle singole province di indagini conoscitive sui fattori di nocività per meglio salvaguardare la salute delle maestranze agricole, con la collaborazione di Enti pubblici e privati operanti nel settore sanitario.

Art. 31 - Norme disciplinari operai agricoli e florovivaisti - (art. 78 e 79 CCNL)

Qualsiasi infrazione alla disciplina del rapporto di lavoro da parte dell'operaio dà luogo a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino all'importo di due ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni sei.

Il datore di lavoro nell'applicare i provvedimenti disciplinari di cui sopra deve attenersi alle disposizioni stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Multe e sospensioni:

Multe: il datore di lavoro ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:
quando senza un giustificato motivo l'operaio si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
quando, per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
quando non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

Gli importi delle multe trattenute che non rappresentino risarcimento ai danni, saranno devolute a beneficio dell'Ente bilaterale agricolo provinciale.

Sospensione:

la sospensione viene applicata nei casi di maggiore gravità.

Sorgendo controversie circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo, si procederà al tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 90 del vigente CCNL.

Art. 32 - Delegato d'azienda operai agricoli e florovivaisti - (artt. 81-82 CCNL)

Nella provincia di Udine agli operai che siano delegati aziendali verranno concessi permessi retribuiti pari a nove ore mensili, cumulabili entro un periodo massimo di un quadrimestre.

Art. 33 - Quota sindacale per delega - (art. 89 CCNL)

La misura del contributo sindacale è stabilita nello 0,70% su paga base e contingenza per tutte le mensilità, comprese quelle aggiuntive su tutto il territorio regionale; le aziende dovranno versare alle OO.SS. interessate, tale contributo, con periodicità almeno semestrale.

Art. 34 - Esclusività di stampa. Archivi contratti - (art. 95 CCNL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro sarà stampato entro il 31.12.2024 ed edito dalle parti che sottoscrivono il seguente verbale di accordo, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Il presente contratto annulla e sostituisce tutti i precedenti contratti provinciali e verrà depositato presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e gli Enti Previdenziali interessati (INAIL e INPS), a cura di una delle Parti, nel termine di trenta giorni dalla data di sottoscrizione.

Tabella Retributiva n. 1 (art. 18 CPL)

Operai Agricoli a Tempo Indeterminato - OTI

Area	Livello	Qualifica	Retribuzione conglobata in essere	AUMENTO da 1.9.2024	TOTALE LORDO mensile
1	A	Specializzato Super	1.736,57537	111,14082	1.847,71619
	B	Specializzato	1.655,65372	105,96184	1.761,61556
2	C	Qualificato Super	1.517,49268	97,11953	1.614,61221
	D	Qualificato	1.503,90566	96,24996	1.600,15562
3	E	Comune	1.367,81513	87,54017	1.455,35530

Operai Agricoli a Tempo Determinato - OTD

Area	Livello	Qualifica	retribuzione provinciale	3° elemento	TOTALE lordo orario	TFR quota
			dal 1.9.2024	(30,44%)	dal 1.9.2024	oraria
1	A	Specializzato Super	10,93323	3,32807	14,26130	0,94354
	B	Specializzato	10,42376	3,17299	13,59675	0,89957
2	C	Qualificato Super	9,55392	2,90821	12,46213	0,82450
	D	Qualificato	9,46838	2,88217	12,35055	0,81712
3	E	Comune	8,61157	2,62136	11,23293	0,74318
	F	Comune fino 90 gg.	6,76792	2,06016	8,82808	0,58407
	G	Addetti raccolta	8,58018		8,58018	compreso nel totale

Allegato 1

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO art. 21 lett. B) CCNL

L'anno il giorno del mese di

Tra

Il sig., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola ,
con sede in, via (datore di lavoro)

ed

Il sig., nato a , il e residente in
....., via..... (lavoratore)

si conviene e si stipula quanto segue.

Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig., in qualità di operaio
agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, lett. b) del CCNL
operai agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022.

Il rapporto di lavoro ha inizio il e termina il senza necessità di alcuna disdetta
o preavviso.

La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi
lavorative) dell'anno:

.....

.....

Il datore di lavoro si impegna a far svolgere al lavoratore, nell'arco di 12 mesi, un numero di
giornate superiore a 100.

Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli
elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La
mancata prestazione nei periodi elencati, senza impedimento oggettivo, comporta l'imme-
diata risoluzione del rapporto di lavoro.

Il sig. viene assunto con la qualifica/livello professionale, per lo
svolgimento delle mansioni di

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione
collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

(La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo
indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rap-
portati a 312 giorni lavorativi annui). **N.B.:** tale clausola è facoltativa.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato 2

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO art. 21 lett. C) CCNL

L'anno il giorno del mese di

Tra

Il sig., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola.....
....., con sede in, via
(datore di lavoro)

ed

Il sig., nato a, il e residente in,
via..... (lavoratore)

si conviene e si stipula quanto segue.

Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig.,
in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi
nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art. 21, lett. c) del CCNL operai
agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022.

Il rapporto di lavoro ha inizio il e termina il senza necessità di
alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a (indicare
un numero di giornate superiore a 180)

Il sig. viene assunto con la qualifica/livello professionale
....., per le svolgimento delle mansioni di

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione
collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

(La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo
indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rap-
portati a 312 giorni lavorativi annui). **N.B.:** tale clausola è facoltativa.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato 3

Addetti alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle - vivaio vitivinicolo

Rientrano i lavoratori che effettuano una o più delle seguenti lavorazioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali:

- raccolta in campagna del legno americano/piante madri (dal taglio del legno americano all'inserimento in casse o bins di omogenea pezzatura), immagazzinaggio dello stesso legno americano/piante madri, tiraggio, raccolta marze, pulitura, spezzonamento, e sistemazione.
- sterro delle barbatelle e raccolta in mazzette di omogenea pezzatura, preparazione per la vendita, raccolta e le varie fasi della cernita.
- preparazione delle barbatelle ed il trapianto in campo (esclusi gli innesti).

Le attività svolte dall'addetto alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle sono promiscue e riferite sia alla mansione dell'addetto alla raccolta sia a quella di operaio comune, e durante i processi produttivi le due diverse mansioni si accavallano.

Per la suddetta figura si dovrà garantire:

- contratto di lavoro da 3 a 5 mesi, almeno 51 giorni di lavoro;
- contratto di lavoro di 7 mesi, almeno 80 giorni di lavoro;
- contratto di lavoro per 9 mesi, almeno 101 giorni di lavoro.

Si concorda di continuare la sperimentazione a suo tempo avviata con l'intesa del 29 marzo 2017, e per la vigenza contrattuale 2024-2027 resterà in vigore la parte normativa concordata.

La retribuzione a decorrere dal 01.09.2024 e fino al 31.12.2027, sarà proporzionata secondo la seguente percentuale:

- 60% livello 3E (comune) maggiorata del trattamento di fine rapporto,
- 40% livello 3G (addetto raccolta).

per complessivi € 10,61774/ora, esclusi eventuali aumenti contrattuali nazionali cadenti in tale periodo.



del Friuli Venezia Giulia

INFORMATIVA SU ACCORDO CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Desideriamo con la presente informarvi, come previsto dall'accordo regionale per il rinnovo dei Contratti Provinciali di lavoro per gli Operai agricoli e Florovivaisti del Friuli Venezia Giulia sottoscritto in data 31 marzo 2021, che le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con le Organizzazioni Imprenditoriali agricole l'impegno a contrastare ogni forma di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

L'intesa prevede che presso ogni azienda agricola:

- **si adottino** comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di adottare misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti tra le quali anche il trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici o in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali nel rispetto delle disposizioni contrattuali. Tali misure, come l'individuazione delle esigenze organizzative aziendali, saranno comunque oggetto di intesa tra le Rappresentanze territoriali delle parti sottoscrittrici i CCNL di riferimento.
- **si responsabilizzano** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione oltre a vigilare sulla effettiva cessazione di eventuali comportamenti molesti.

Le Parti sottoscrittrici dell'intesa potranno, nell'ambito della contrattazione aziendale, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi atte a prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nel luogo di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti hanno convenuto altresì che:

- la formazione aziendale potrà essere l'occasione per promuovere e diffondere tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- di dare ampia diffusione dell'intesa, tra le lavoratrici/lavoratori;
- al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità di ciascuno debba essere centrale il ruolo del sistema di prevenzione e protezione e conseguentemente il ruolo centrale del R.S.P.P., del Medico competente e del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS);
- la figura del RLS sia coinvolto in momenti di formazione specifici sul tema del contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro;
- le Organizzazioni Sindacali promuovano l'intesa regionale e nazionale tra le lavoratrici e lavoratori all'interno delle Aziende agricole e florovivaiste, nell'ambito delle assemblee sindacali.

La presente informativa dovrà essere consegnata dall'Azienda, all'atto dell'assunzione, a ciascun Lavoratore e Lavoratrice ed esposta in bacheca.

Le aziende agricole potranno recepire tramite accordo aziendale il protocollo già allegato ai testi vigenti, potranno essere attivati, inoltre, momenti informativi e di confronto, con associazioni ed esperti in materia, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere.

**VERBALE DI ACCORDO REGIONALE
“INDICAZIONI GESTIONE CALDO”**

Premesse

- I. Le mutate condizioni climatiche comportano, con maggiore frequenza episodi climatici estremi particolarmente critici durante la stagione primavera/estate (maggio-settembre) quando si registrano ondate di calore con punte termiche di rilievo. Il “tema” caldo torna a essere una reale minaccia per l’incolumità di alcune categorie di lavoratori, come quelli appartenenti al settore agricolo.
- II. In tal senso vanno ricordate ed applicate alcune regole di base e comportamenti da tenere in detti contesti. Infatti l’esposizione prolungata ad elevate temperature con un alto tasso di umidità nell’aria può determinare la compromissione dello stato di salute oltre ad aumentare in modo significativo il rischio infortunistico prevalentemente per i lavoratori del settore agricolo.
- III. Particolare attenzione deve essere rivolta ai lavoratori che effettuano lavorazioni con diretta esposizione al sole e/o in altezza, alle attività agricole in campo aperto ed in serre.
- IV. Va ricordato a questo riguardo che il Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs 81/2008) e successive modifiche, indica infatti tra gli obblighi del datore di lavoro quello di valutare “tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori”, tra cui l’obbligo di valutazione del rischio microclima (artt. 180-185 D.Lgs 81/2008) e l’attivazione della Sorveglianza Sanitaria.

*Tutto ciò premesso, che è parte integrante del presente accordo,
le parti convengono quanto segue:*

Art. 1 - Individuazione delle situazioni di attenzione

Si conferma che le iniziative di seguito descritte si attiveranno, in presenza di una situazione atmosferica di particolare criticità causa alti valori di temperatura e umidità dell’aria.

L’Azienda dovrà, attraverso un’attenta consultazione preventiva giornaliera dei bollettini meteo, valutare le eventuali giornate più a rischio in relazione al microclima territoriale previsto.

Art. 2 - Rilevazioni

Nell’ipotesi sopra descritta l’Azienda attiverà il Servizio di Prevenzione Protezione dei Rischi coinvolgendo le figure degli ASPP in coordinamento con gli RSPP e/o RLS ove presenti affinché effettui le rilevazioni termiche e di umidità del caso.

Art. 3 - Iniziative e modalità di applicazione

Le Aziende si attiveranno al fine di predisporre interventi idonei alla riduzione dei disagi

e/o rischi per i lavoratori derivanti dalla calura. A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano:

- a) Prevedere la possibilità di rivisitazione dell'orario giornaliero, al fine di evitare lavorazioni nelle ore più calde della giornata;
- b) Programmare i lavori più pesanti nelle ore più fresche, e nelle zone meno esposte al sole, evitando lavorazioni in solitudine;
- c) Garantire zone ombreggiate, anche attraverso la predisposizione di tende, ombrelloni, gazebo e/o vele.
- d) Prevedere pause aggiuntive durante il turno lavorativo, garantendo che queste siano fruito in un luogo il più possibile fresco o comunque in aree ombreggiate;
- e) Sorvegliare affinché i lavoratori adottino indumenti adeguati, come ad esempio: copricapo, occhiali da sole con protezione da raggi UV, abiti leggeri di colore chiaro e traspiranti e usino creme solari protettive.
- f) Garantire il rifornimento di liquidi ai lavoratori, in maniera frequente durante il turno di lavoro, evitando le bevande ghiacciate ed integrando con soluzioni idro-saline in condizione di sudorazione eccessiva, tenendo conto di eventuali controindicazioni individuali.
- g) Predisporre anche contenitori di acqua potabile da utilizzarsi per rinfrescare il corpo.
- h) I capisquadra dovranno essere sensibilizzati affinché vigilino sul rispetto delle pause, sulla necessità dell'assunzione di liquidi in maniera frequente e sull'uso delle protezioni per il capo, senza escludere nel caso di temperature e umidità elevate, la possibilità di sospendere l'attività lavorativa nelle ore più critiche.

L'adozione delle citate iniziative sarà oggetto di precisi ordini di servizio comunicati a tutti i lavoratori.

Art. 6 - Informazione e formazione dei lavoratori

Le Aziende Agricole potranno emanare indicazioni di comportamento (vestiario, alimentazione, assunzione di bevande) di natura specifica, da osservare durante l'orario di lavoro e/o di adozioni generali durante le giornate particolarmente calde, con l'obiettivo di creare condizioni atte a prevenire rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori stessi.

Sarà cura delle Aziende Agricole fornire specifica informativa sulla prevenzione del tema "caldo", all'atto dell'assunzione, a ciascun Lavoratore o Lavoratrice, anche tramite l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, all'interno dei quali, nei rispettivi comitati di gestione saranno proposte, valutate e intraprese iniziative straordinarie e urgenti a sostegno di imprese e lavoratori, come ad esempio l'acquisto di Kit protezione caldo da distribuire ai lavoratori (*contenenti ad esempio borraccia termica e cappello di paglia a tesa larga*).

Le Aziende promuoveranno l'adozione delle indicazioni contenute nel presente accordo anche a favore dei referenti/preposti delle imprese terze che operano presso le proprie realtà.

INDICE

Art. 1	Oggetto del contratto	Pag. 4
Art. 2	Decorrenza e durata	Pag. 4
Art. 3	Efficacia del contratto	Pag. 4
Art. 4	Ente Bilaterale	Pag. 4
Art. 5	Osservatorio regionale	Pag. 5
Art. 6	Assunzioni	Pag. 5
Art. 7	Rapporto di lavoro a tempo parziale	Pag. 6
Art. 8	Trasformazione rapporto di lavoro: contratti a tempo indeterminato	Pag. 7
Art. 9	Riassunzione	Pag. 7
Art. 10	Convenzioni	Pag. 7
Art. 11	Appalti	Pag. 8
Art. 12	Classificazione del personale	Pag. 8
Art. 13	Orario di lavoro e riposo settimanale	Pag. 20
Art. 14	Indennità di reperibilità, chiamata ed intervento	Pag. 21
Art. 15	Ferie	Pag. 22
Art. 16	Lavoro straordinario, festivo, notturno	Pag. 23
Art. 17	Interruzione e recuperi operai agricoli	Pag. 24
Art. 18	Retribuzione – salario integrativo provinciale	Pag. 24
Art. 19	Indennità diverse	Pag. 24
Art. 20	Indennità di guida	Pag. 25
Art. 21	Casa, orto e allevamento familiare	Pag. 25
Art. 22	Quattordicesima mensilità	Pag. 25
Art. 23	Obblighi particolari tra le parti	Pag. 26
Art. 24	Rimborso spese	Pag. 26
Art. 25	Cottimo	Pag. 26
Art. 26	Trattamento di fine rapporto	Pag. 26
Art. 27	Malattia ed infortunio operai agricoli	Pag. 27
Art. 28	Integrazione trattamento malattia ed infortunio sul lavoro e contributo assistenza contrattuale	Pag. 27
Art. 29	Lavori pesanti o nocivi	Pag. 28
Art. 30	Tutela della salute dei lavoratori	Pag. 29
Art. 31	Norme disciplinari Operai agricoli e florovivaisti	Pag. 30
Art. 32	Delegato d'azienda operai agricoli e florovivaisti	Pag. 31
Art. 33	Quota sindacale per delega	Pag. 31
Art. 34	Esclusività di stampa. Archivi contratti	Pag. 31
Tab. 1	Tabella retributiva	Pag. 32
Allegato 1	Contratto a tempo determinato art. 21 lett. B) CCNL	Pag. 33
Allegato 2	Contratto a tempo determinato art. 21 lett. C) CCNL	Pag. 34
Allegato 3	Addetti alla Raccolta e Lavorazioni varie delle Barbatelle - vivaio vitivinicolo	Pag. 35
Allegato 4	Contrasto e prevenzione molestie nei luoghi di lavoro	Pag. 36
Allegato 5	Condizioni climatiche estive Protocollo caldo 26 luglio 2023	Pag. 37



Banca
Credito Cooperativo

FVG

