

**CONTRATTO INTERPROVINCIALE**  
**OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**  
**PROVINCE DI FORLÌ'-CESENA E DI RIMINI**

L'anno 2018, il giorno 16 del mese di ottobre, in Forlì, presso la Sede di Confagricoltura di Forlì - Cesena e di Rimini in C.so della Repubblica n°45,

**TRA**

**Confagricoltura di Forlì - Cesena e di Rimini** rappresentata dal suo Presidente **Carlo CARLI**, dal Presidente del Sindacato Interprovinciale dei Proprietari Conduttori in economia e dei Conduttori in Forme associative, **Giovanni FILANTI**, assistiti dal Direttore **Marco BALDACCI**, coadiuvato dalla Signora **Alice AMBROGETTI**,

**Federazione Provinciale Coldiretti di Forlì - Cesena e di Rimini**, rappresentate rispettivamente dai loro Presidenti **Massimiliano BERNABINI** e **Guido CARDELLI MASINI PALAZZI**, assistiti dal Direttore **Anacleto MALARA**, coadiuvato dalla Signora **Barbara DE QUARTO**;

**C.I.A. (Confederazione Italiana Agricoltori) Romagna**, rappresentata dal Presidente **Danilo MISIROCCHI** e dai Vicepresidenti **Guglielmo MAZZONI** e **Lorenzo FALCIONI** assistiti dal Direttore **Fabrizio RUSTICALI**.

**E**

**FLAI-CGIL di Forlì, di Cesena e di Rimini**, rappresentata dai Segretari Territoriali, Signori **Serena BALZANI**, **Arturo ZANI** e **Mauro SPAZZOLI**, **Mauro ROSSI**, coadiuvati dai Signori **Claudia CARDELLA** e **Lorenzo BIONDI**.

**FAI-CISL della Romagna**, rappresentata dal Segretario Generale Signor **Francesco MARINELLI**, coadiuvato dai Signori **Roberto CANGINI**, **Claudio PULLINI** e **Roger RAGANINI**;

**UILA-UIL di Forlì e Cesena e Rimini**, rappresentata dai Segretari Territoriali **Alessandro SCARPONI**, **Alessandro BANDINI** e **Alessandro MAZZA**;

**Validità**

1 GENNAIO 2016 - 31 DICEMBRE 2019

## **INDICE:**

### **INTRODUZIONE**

Art. 1 Oggetto del Contratto

Art. 2 Decorrenza e durata

Art. 3 Condizioni di miglior favore

### **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 Enti bilaterali

Art. 5 Commissione interprovinciale tripartita agricola

Art. 6 Osservatorio

### **RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.)

Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo indeterminato (O.T.I.)

Art. 9 Apprendistato

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 11 Assunzione

Art. 12 Riassunzione

Art. 13 Occupazione

Art. 14 Convenzioni

Art. 15 Ammissione al lavoro dei disabili e tutela delle donne e del lavoro minorile

Art. 16 Provvedimenti disciplinari - Risoluzione del rapporto di lavoro

### **ORARIO DI LAVORO - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – FESTIVITA’**

Art. 17 Orario di lavoro

Art. 18 Interruzione e mancato inizio del lavoro

Art. 19 Lavoro straordinario – Festivo – Notturmo, per gli operai agricoli a T.I. ed a T.D.

Art. 20 Giorni festivi

Art. 21 Organizzazione del lavoro

Art. 22 Diarie

Art. 23 Crisi del mercato e/o eventi meteorologici

Art. 24 Previdenza – Assistenza – Assegni al nucleo familiare

Art. 25 Tutela delle maternità e della paternità

Art. 26 Congedi parentali

Art. 27 Pari opportunità

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 28 Classificazione degli operi

Art. 29 Mansioni e cambiamento di qualifica

Art. 30 Lavoro non professionalizzato

Art. 31 Indennità di Capo

Art. 32 Mansionario

Art. 33 Parametri retributivi

### **CASSA EXTRA - LEGEM**

Art. 34 Cassa Integrazione Malattia e Assistenza agli Operai Agricoli(CIMLA)

### **DIRITTI SINDACALI**

Art. 35 Delegati di azienda

Art. 36 Tutela dei Delegati

Art. 37 Permessi per cariche sindacali

Art. 38 Riunioni in azienda

Art. 39 Trattenute e versamenti contributi sindacali dei lavoratori

Art. 40 Commissioni Intersindacali Paritetiche

### **AMBIENTE E SALUTE E SICUREZZA**

Art. 41 Ambiente di lavoro

Art. 42 Servizi civili e sociali

### **SERVIZI - FORMAZIONE - STUDIO**

Art. 43 Formazione professionale

Art. 44 Diritto alla studio

## **CONTROVERSIE**

Art. 45 Controversie individuali

Art. 46 Controversie collettive

## **CAPITOLO PER I LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO**

Art. 47 Definizione operai agricoli a Tempo Determinato

## **CAPITOLO PER I LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO**

Art. 48 Definizione operai agricoli a tempo Indeterminato

Art. 49 Attrezzi di lavoro

Art. 50 Contratto individuale

Art. 51 Periodo di prova

Art. 52 Scatti di anzianità

Art. 53 Riposo settimanale

Art. 54 Cassa Integrazione Salari lavoratori a Tempo Indeterminato (C.I.S.O.A.)

Art. 55 Compensi per abitazione ed accessori

Art. 56 Compensi speciali

Art. 57 13° mensilità

Art. 58 14° mensilità

Art. 59 Malattia e Infortunio

Art. 60 Ferie

Art. 61 Permessi straordinari

Art. 62 Trapasso di azienda

Art. 63 Trattamento di Fine Rapporto

## **PARTE ECONOMICA**

Art. 64 Modalità di pagamento delle retribuzioni

Art. 65 Aumenti economici

Art. 66 Cassato (accordo del 16.10.2018)

Art. 67 Premio fedeltà aziendale

Art. 68 Salario variabile

Art. 69 Premio di rendimento O.T.D.

Art. 70 Retribuzione O. T. I.

Art. 71 Retribuzione O.T.D.

Art. 72 Tabelle salariali

Viene stipulato il presente Contratto Interprovinciale di Lavoro, a completamento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 ottobre 2014 e del successivo accordo del 19 giugno 2018, da valere in tutto il territorio delle provincie di Forlì – Cesena e di Rimini, per gli operai agricoli a tempo determinato e a tempo indeterminato, dipendenti da aziende agricole, zootecniche (ivi compresa l'itticoltura), florovivaistiche, agrituristiche, del verde, di produzione di energia e comunque relative ad attività connesse di cui all'Art. 2135 del Codice Civile.

## **PARTE INTRODUTTIVA - PREMESSA**

Le parti firmatarie del presente contratto integrativo di lavoro ritengono questo strumento regolamentativo inserito nella logica del sistema economico locale con particolare riguardo al rispetto delle norme e degli indirizzi della P.A.C., di tutela della salute dei lavoratori, di tutela dei consumatori, di aggiornamento sui sistemi di tracciabilità dei prodotti, di regole del mercato del lavoro, di affermazione condivisa e imprescindibile della lotta al lavoro sommerso ed irregolare, di attivazione di tutte le procedure per un funzionale esercizio delle regole di rappresentanza e di esercizio dei diritti sindacali, di tutela della maternità, di lotta alle prevaricazioni e soprusi, di un sistema di aggiornamento e qualificazione professionale adeguati ai mutamenti ed alle nuove tecnologie e sperimentazioni nei sistemi di produzione ed a quanto altro dovesse essere strumentale al fine di realizzare un moderno sistema agricolo al servizio delle imprese, dei lavoratori e dei consumatori.

Il quadro generale del comparto agricolo delle Provincie di Forlì - Cesena e Rimini ha costituito il riferimento prioritario della trattativa per il rinnovo del Contratto Interprovinciale di Lavoro. La storia contrattuale di questi territori, la dinamica settoriale, e le valorizzazioni dei comparti avicolo e orto-frutticolo consolidate in questi anni per una maggiore qualificazione del comparto agroalimentare hanno favorito scelte tra le più avanzate in Italia tenendo fermo il riferimento ai rimandi della contrattazione nazionale ed alla legislazione del settore.

Nonostante la pesante congiuntura economica continui a interessare anche il comparto di riferimento, impedendo a molti imprenditori la realizzazione di tutti gli interventi ritenuti validi per un ulteriore sviluppo dell'attività agricola, attività che vale rammentare rappresenta, da sempre, per questo territorio, una valenza economica importante, sia direttamente che per il notevole indotto che sviluppa, si è ritenuto di dover dare spazio alla contrattazione, in mezzo a mille difficoltà, e di addivenire ad un accordo che tenesse conto degli interessi collettivi.

Le imprese agricole sono impegnate in un'attività incessante di sviluppo di nuovi mercati e in un processo di internazionalizzazione che le vede protagoniste in un mercato sempre più vasto. Questi ambiziosi obiettivi potranno essere raggiunti soltanto mantenendo un rapporto chiaro e trasparente fra datori di lavoro e lavoratori del settore che non può che passare attraverso una concertazione sugli obiettivi comuni che può essere solo frutto di una contrattazione.

Il presente Contratto Integrativo riafferma, quindi, la validità delle scelte contrattuali precedenti ed impegna le parti ad una costante azione per il rafforzamento delle relazioni sindacali anche attraverso il progresso della bilateralità e la sua gestione.

Lo sviluppo del comparto agro-alimentare, passa anche attraverso iniziative mirate alla innovazione ed alla riconversione degli impianti che consentano una maggiore redditività delle imprese, condizione necessaria al consolidamento dell'occupazione in un'ottica di filiera e di valorizzazione del territorio con maggiori tutele e diritti esercitabili.

## ***IL CONTRATTO INTERPROVINCIALE***

### **ART. 1 OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto integrativo regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro in agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende floro-vivaistiche e zootecniche, ivi compresa l'itticoltura, e gli operai agricoli delle provincie di Forlì - Cesena e di Rimini comunque denominati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dalle stesse aziende, secondo le specifiche norme indicate nel C.C.N.L. del 22 ottobre 2014 e del successivo accordo del 19 giugno 2018.

Il Contratto si applica, altresì, nelle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato, nonché nelle attività agrituristiche e faunistiche - venatorie le quali, come noto, sono attività complementari e connesse alle imprese agricole.

Il presente accordo avrà valenza economica e normativa per tutti gli addetti operanti nelle provincie di Forlì - Cesena e Rimini; fermo restando le condizioni in essere relative agli accordi di contratto aziendale vigenti.

### **ART. 2 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto interprovinciale, fatte salve le specifiche decorrenze, espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dall' 1 gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019. Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. La disdetta potrà pervenire inoltre mediante sistemi alternativi: esempio posta elettronica certificata. La parte che avrà dato disdetta dovrà

comunicare alle controparti le sue proposte 2 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Anche in questo caso valgono le modalità di comunicazione indicate al comma precedente. Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno 1 mese prima della scadenza del contratto.

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

### **ART. 3 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Gli accordi aziendali e di zona, di miglior favore per i lavoratori, rimangono impregiudicati.

Per quanto non espressamente riportato nel testo del presente Contratto valgono le condizioni migliorative previste dal C.C.N.L.

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **ART. 4 RELAZIONI SINDACALI - ENTI BILATERALI**

Le parti s'impegnano reciprocamente ad avviare in tempi brevi un confronto avente per obiettivo la costituzione dell'ENTE BILATERALE TERRITORIALE.

All' E. B. A. T. verranno affidate le seguenti funzioni:

#### 1. Salute e sicurezza

- a. Promozione delle convenzioni con i soggetti preposti nel territorio a svolgere le visite mediche dei lavoratori;
- b. Coordinamento delle visite mediche;
- c. Le modalità di attuazione dei punti a - b verranno definite nell'ambito dell'E.B.A.T. stesso;
- d. Per rispondere alle previsioni normative contenute nel D.Lgs. n° 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito della vigenza contrattuale, si verificheranno le compatibilità per l'istituzione dell'R.L.S.T.;

#### 2. Formazione

- a. Promozione ed organizzazione di progetti formativi che dovranno essere sempre condivisi e sottoscritti dalle parti;
- b. Predisposizione di materiale informativo e formativo sulla salute e sicurezza;
- c. Nello specifico la formazione sarà svolta in convenzione con gli enti preposti provinciali, regionali o anche nazionali (esempio FOR-AGRI);

#### 3. Mercato del lavoro

a. Avrà il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro di domanda/offerta di lavoro, così come previsto nell'art. 12 comma 4 del vigente C.C.N.L. ;

#### 4. Tavolo tecnico sul lavoro irregolare

a. Verrà costituito un tavolo tecnico con tutti i soggetti firmatari per il monitoraggio e le iniziative di contrasto al lavoro sommerso ed illegale e per attivare una strategia comune, ottimizzando la regolarità del rapporto di lavoro attraverso anche pratiche reali di "responsabilità sociale ed etica" delle aziende verso il lavoro agricolo dipendente;

b. Il tavolo tecnico promuoverà un protocollo per la qualità del lavoro anche attraverso il coinvolgimento delle autorità preposte. Il tavolo tecnico si riunirà su richiesta delle Parti.

### **Art. 5 COMMISSIONE INTERPROVINCIALE TRIPARTITA AGRICOLA**

L'apposita Commissione tripartita, è sede naturale per la promozione delle politiche attive del lavoro in agricoltura in collegamento con il Centro per l'Impiego.

In considerazione delle caratteristiche e della specifica esigenza dell'agricoltura nel territorio interprovinciale, la richiesta dell'occupazione ed il suo impiego deve tendere ad un utilizzo sempre più qualitativamente e professionalmente adeguato alle nuove esigenze attraverso la stabilizzazione e la multifunzionalità del lavoro.

I servizi pubblici per il lavoro sono lo strumento istituzionale principale per regolare il mercato del lavoro, quindi, per favorire, incentivare, praticare le politiche attive del lavoro anche sulla base di quanto previsto dalla Legge Regionale 17/05 in raccordo con i collegati centri per l'impiego.

E' necessario attuare:

- azioni e strategie comuni connesse all'inserimento lavorativo della manodopera extracomunitaria attraverso anche programmi riguardanti le condizioni legate all'accoglienza (esempio: trasporto, collocazione lavorativa, alloggio, conoscenza minima della lingua italiana, educazione civica ecc.), questo attraverso anche opportune convenzioni;

- azioni atte a favorire e a praticare l'inserimento lavorativo dei disabili;

- opportuni interventi di riqualificazione professionale finalizzati al reimpiego nel settore di lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazioni aziendali.

Le parti convengono inoltre di fornire nuovo impulso al fine di migliorare le relazioni sindacali nel settore attraverso rapporti più stringenti e sistematici su temi di interesse comune.

Per questo, in particolare, le suddette relazioni dovranno compiersi, relativamente a temi di specifico interesse per la stabilizzazione e la qualificazione del mercato del lavoro, anche per quanto riguarda le dinamiche evolutive, il contesto sia economico che sociale, l'ambiente di



lavoro, la formazione professionale, nonché per favorire politiche per l'aumento degli standard relativi alla sicurezza del lavoro .

## **ART. 6 OSSERVATORIO**

Ad integrazione di quanto già previsto dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., le parti concordano che entro la fine di ogni anno sarà previsto un monitoraggio sull'utilizzo della manodopera nell'anno in corso, al fine di addivenire alla previsione dei fabbisogni di manodopera per l'anno successivo, che tenga conto delle richieste di manodopera straniera avanzate dalle aziende agricole come stabilito dalla vigente legislazione in materia.

Le parti si impegnano a perseguire l'obiettivo primario del ricambio generazionale attraverso l'inserimento di giovani con la predisposizione di progetti sperimentali finanziabili, in collaborazione con gli Enti pubblici preposti.

## ***IL RAPPORTO DI LAVORO***

### **ART. 7 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Il rapporto di lavoro a tempo determinato riguarda solo gli operai il cui contratto, a differenza di quello a tempo indeterminato, è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà di occupazione presso le varie aziende agricole, per l'esecuzione di lavori di breve durata o

di carattere stagionale, la cui durata sarà indicata nella lettera di assunzione come previsto dalle norme.

Il rapporto di lavoro indicato come O.T.D. è regolato dagli art. 21 e 23 del C.C.N.L..

Durante il periodo di validità del contratto individuale di lavoro le aziende garantiranno l'occupazione salvo motivo di forza maggiore (es: crisi conclamate, eventi calamitosi, ecc.).

Comunque le aziende, riconosciuta l'esigenza di garantire maggiore continuità occupazionale, opereranno affinché nell'arco dell'anno solare (1 gennaio – 31 dicembre), siano assicurate le fasce occupazionali dell'anno precedente, tenuto conto del piano colturale e compatibilmente all'andamento climatico stagionale, alle condizioni produttive e di mercato.

Detti operai a tempo determinato saranno retribuiti con paga oraria secondo le modalità di pagamento delle retribuzioni previste dal presente Contratto integrativo.

### **ART. 8 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO**

In applicazione dell'art. 21 CCNL, si definiscono operai agricoli a tempo indeterminato: “I LAVORATORI ASSUNTI CON RAPPORTO DI LAVORO SENZA PREFISSIONE DI UN TERMINE, CHE PRESTANO LA LORO OPERA ALL'INTERNO DI UN'IMPRESA AGRICOLA SINGOLA O ASSOCIATA”.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (e comunque nell'arco dell'anno civile), 180 giornate di effettivo lavoro, in applicazione all'art. 23 CCNL, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto andrà esercitato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dal perfezionamento del requisito, ovvero dal compimento delle 180 giornate di effettivo lavoro, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest'ultimo sarà poi tenuto a comunicare agli organi competenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto non spetterà, ai sensi dell'art. 23 del CCNL, agli operai agricoli a tempo determinato che abbiano, in accordo con il datore di lavoro, stipulato un contratto di assunzione di cui alla lettera c) dell'art. 21 CCNL, essendo già nel contratto stesso assicurata una garanzia occupazionale superiore alle 180 giornate di effettivo lavoro.

## **Art. 9 APPRENDISTATO**

Il contratto di apprendistato è disciplinato, oltre a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. dal "Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e di mestiere" e dal "Accordo del settore Agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (1° livello) e dell'Apprendistato di alta formazione e ricerca (3° livello)" così come riportati nell'Art. 18 del Accordo del 19 giugno 2018

## **ART. 10 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Si richiamano i contenuti dell'art. 17 del C.C.N.L.

## **ART. 11 ASSUNZIONE**

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di Legge e dal vigente C.C.N.L..

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata anche per fase lavorativa.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni colturali fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie delle provincie di Forlì - Cesena e di Rimini. Le fasi lavorative più rilevanti, individuate nelle colture agrarie delle provincie, sono quelle definite tra le parti.

L'assunzione degli operai a tempo determinato, braccianti avventizi, per le fasi di lavorazione individuate, viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa.

La garanzia di occupazione, di cui al comma precedente, dell'operaio assunto per fase lavorativa, viene meno o potrà essere sospesa

Qualora il normale svolgimento dell'operazione produttiva stessa, a causa di avversità atmosferiche e particolari condizioni negative di mercato ed obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi e/o interrompersi.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro e le ore effettivamente prestate.

## **ART. 12 RIASSUNZIONE**

Le parti, preso atto di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative in materia di mercato del lavoro, concordano che i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative, hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda con la medesima qualifica e per gli stessi periodi dell'anno precedente in relazione ai programmi colturali aziendali.

Per le attività legate al settore ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, fungicolo e vivaistico (con esclusione delle aziende che esercitano attività meristemica), con attività lavorativa inferiore ai sessanta giorni nel primo anno, il diritto alla riassunzione va esercitato entro 4 mesi dalla cessazione dal rapporto di lavoro con espressa volontà tracciata tra le parti tramite raccomandata, raccomandata a mano o PEC.

Per periodi di lavoro superiori a 60 giorni e comunque dopo un anno il diritto alla riassunzione diventa automatico.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale, senza che sia avvenuta l'assunzione per indisponibilità del lavoratore, il lavoratore medesimo decade dal diritto di riassunzione, salvo i casi di maternità, malattia, infortunio.

Si precisa che il diritto alla riassunzione non sorgerà qualora il rapporto di lavoro si fosse concluso per motivi disciplinari ai sensi delle Legge 300/1970 e dell'art. 16 del presente contratto, per dimissioni o in caso di risoluzione consensuale.

In materia di riassunzione, la precedenza prevista dall'art. 8 bis della L. 79/83 e successive modificazioni, viene stabilita secondo i seguenti criteri:

- Disponibilità;
- Professionalità consolidata;
- Condizioni socio-economiche;
- Anzianità di rapporto con l'azienda.

## **ART. 13 OCCUPAZIONE**

Al fine di migliorare i livelli di occupazione in collegamento ai fattori economici e produttivi le OO.PP. dei datori di lavoro opereranno affinché le aziende:

1) riconoscano ai fini contrattuali e previdenziali per “stessa azienda”, anche le aziende che hanno in comune la programmazione colturale e relativa amministrazione e direzione aziendale; ciò al di là dell’intestazione catastale dei terreni;

2) espandano i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, favorendo la trasformazione come previsto dall’art. 8 del presente Contratto, garantendo la sostituzione dei lavoratori che cessano l’attività per pensionamento di vecchiaia, dimissioni e passaggio ad altra azienda o ad altra attività, nonché per licenziamento per giustificato motivo, di cui all’art. 16.

3) migliorino il rapporto di lavoro a tempo determinato che, giusto quanto previsto dalla Legge 37 del 16 febbraio 1977, assicuri maggiori garanzie di occupazione e di salario annuo. In tal senso, rispetto alle fasce occupazionali dell’anno precedente, le aziende tenderanno al superamento del lavoro marginale e saltuario;

4) Rendano operante la presenza del lavoro giovanile attraverso:

a) immissione dei giovani (laureati e/o diplomati);

b) assunzione di manodopera giovanile e femminile;

c) la creazione di contratti di formazione - lavoro come previsto delle leggi vigenti;

d) la conseguente trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (con mansioni amministrative - tecniche e/o manuali) per coloro che intendono rimanere nel settore, compatibilmente alle esigenze aziendali;

e) attraverso l’utilizzo dei giovani e delle donne del settore cooperativo ortofrutticolo, durante la fase di diradamento, raccolta e confezionamento dei prodotti agricoli, ove sussistano le condizioni, anche attraverso l’attivazione di nulla-osta plurimi;

f) l’utilizzo del contratto dell’apprendistato giusto quanto previsto dall’art. 18 dell’Accordo del 19 giugno 2018.

#### **ART. 14 CONVENZIONI**

Le parti riconoscono di dare piena attuazione all’istituzione delle Convenzioni come previsto dall’art. 28 del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014.

#### **ART. 15 AMMISSIONE AL LAVORO DEI DISABILI E TUTELA DELLE DONNE E DEL LAVORO MINORILE**

Per l’ammissione al lavoro dei disabili e la tutela delle donne e del lavoro minorile valgono le norme di legge vigenti in materia.

#### **ART. 16 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI –RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Premesso che gli argomenti sono già stati trattati in sede nazionale fra le parti al Titolo VIII art. 70-71-72-73-74-75-76-77 del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014, è intendimento dei rappresentanti delle parti firmatarie del presente integrativo interprovinciale procedere a una revisione dei vari punti al solo scopo di sottolineare le casistiche più diffuse nelle nostre realtà provinciali. Resta perciò da affrontarsi l'interpretazione dell'art.75 del C.C.N.L. -per le norme disciplinari operai agricoli al punto in cui le parti sono responsabilizzate per prevedere i provvedimenti disciplinari nonché le sanzioni dovuti ad infrazioni. A tale scopo si presenta il seguente Regolamento.

## **Regolamento e codice norme disciplinari**

### Norme di comportamento

Il presente regolamento e codice disciplinare riassume le principali voci in materia, previste del C.C.N.L., per gli operai agricoli e florovivaisti dipendenti dalle aziende agricole e florovivaiste del territorio di Forlì - Cesena e Rimini.

Tutti gli operai debbono rispettare le seguenti norme.

1-Osservare scrupolosamente l'orario di lavoro per l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa. Non ritardare l'inizio del lavoro

né anticiparne la conclusione, salvo disposizioni del datore di lavoro, fatti salvi i casi di forza maggiore o di urgenza da giustificarsi;

2- Svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati osservandole disposizioni impartite, svolgendo le mansioni previste.

Nello svolgimento delle mansioni NON si deve:

- fumare negli ambienti di lavoro o durante mansioni pericolose e o confliggenti con le norme igienico sanitarie, nel rispetto del regolamento aziendale;
- utilizzare il cellulare durante le ore lavorative, fatti salvi i casi di forza maggiore documentati o urgenze;
- utilizzare i mezzi e la strumentazione aziendali, per fini personali;
- fare cattivo uso delle macchine agricole e delle attrezzature con negligenza, in particolare per la prescritta manutenzione e per il loro utilizzo;
- svolgere attività lavorativa in stato di ubriachezza, ebbrezza in dipendenza dall'uso di sostanze stupefacenti;
- provocare litigi o risse con colleghi, Datori di lavoro e o eventuali utenti e o clienti dell'impresa;

3-Evitare di commettere atti che rechino danni alle coltivazioni, all'allevamento di animali e agli stabili;

4-Evitare diverbi, liti seguite da vie di fatto, offese alla dignità, alla morale e all'onore di colleghi e del Datore di lavoro;

5-Assentarsi ed abbandonare il posto di lavoro senza giustificato motivo;

6-Comunicare la malattia, possibilmente, entro e non oltre il giorno stesso d'inizio della assenza al datore di lavoro;

### ***PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI***

#### **Sanzioni**

Per le violazioni delle norme di comportamento sopra riportate sono applicabili, a seconda della gravità e con gradualità, le seguenti sanzioni disciplinari:

Richiamo verbale;

Richiamo scritto;

Multa;

Sospensione;

Licenziamento.

Misura della Multa: la multa consiste in una trattenuta dalla retribuzione netta così come previsto dagli art. 75 e 76 del C.C.N.L. vigente.

Misura della Sospensione: La sospensione può variare tra un minimo di 1 giorno e un massimo di 3 giorni di lavoro non retribuiti.

Recidiva: I provvedimenti disciplinari applicati saranno presi in considerazione, ai fini della recidiva, per un periodo massimo di 12 mesi dalla loro applicazione.

E' facoltà della lavoratrice o del lavoratore contestare il provvedimento disciplinare, qualora venga valutato ingiustificato nella motivazione o nella misura.

In tale caso si farà riferimento a quanto previsto all'Art.77 del

C.C.N.L. in materia di ricorsi, tramite raccomandata A.R. o a mano o mediante sistemi alternativi: esempio posta elettronica certificata.

### ***ESTRATTO DAL C.C.N.L. PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI***

#### ***TITOLO VIII***

#### ***SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI***

##### ***Art. 72 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato***

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604/66 e n. 300 / 70, come modificate dalla legge n. 108/ 90.

#### a) Giusta causa

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

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente C.C.N.L. o dai

Contratti provinciali di lavoro;

- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

#### b) Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'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;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o dell'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 licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del presente Contratto.

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, con le modalità e procedure previste dall'art. 87, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della Legge n. 108 /90, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, con la legge 26.2.1982 n. 54.

#### ***ART. 73 – Dimissioni per giusta causa***

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

#### ***ART. 74 – Preavviso di risoluzione del rapporto***

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta 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. 75 – 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 rapporti 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. I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87 CCNL.



### ***ART. 76 – Norme disciplinari operai florovivaisti***

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

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera b) del paragrafo 1), saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

### ***ART. 77 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti***

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 76 il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art.83, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

## ***ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - FESTIVITA'***

### **ART. 17 ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro per tutto il personale regolato dal presente Contratto è di 39 ore settimanali, così suddivise:

7 ore dal lunedì al venerdì 4 ore il sabato;

Per un periodo massimo di gg. 120, nei termini previsti dal CCNL c.3 Art. 34, le aziende in accordo coi lavoratori e/o loro rappresentanti, definiranno un orario di lavoro di 44 ore settimanali, recuperando tale maggior orario in altro periodo dell'anno.

Per alcune attività produttive e cioè macelli avicoli, incubatoi e cantine vitivinicole, si prevede che l'orario di lavoro possa essere organizzato in 39 ore settimanali secondo il seguente modulo:

- 8 ore: lunedì, martedì, mercoledì, giovedì;
- 7 ore: venerdì.

In tal caso le aziende verseranno i contributi previdenziali anche per la giornata del sabato.

- 6 ore e mezzo: dal lunedì al sabato compreso, in turni avvicendati;

La distribuzione dell'orario su cinque giorni, potrà essere applicata anche nelle aziende agricole tradizionali, escluse le attività zootecniche, previo preciso accordo tra le parti e limitatamente a brevi periodi stagionali prefissati ed eventualmente ripetibili.

Qualora, per comprovate necessità produttive aziendali da verificarsi con le strutture sindacali, sia richiesta l'attività lavorativa al sabato, fermo restando il modulo (8 x 4 + 7), il lavoratore avrà diritto al riposo equivalente durante la medesima settimana dal lunedì al venerdì.

L'orario di lavoro per i giovani dai 15 ai 18 anni, liberi da impegni scolastici, non può superare le 35 ore settimanali e le 7 giornaliere, salvo diverse disposizioni di legge.

### **Pausa ristoro**

Qualora l'orario di lavoro si prolunga, per necessità aziendali ininterrottamente oltre le 4 ore, il lavoratore avrà e potrà godere di 15 minuti di riposo retribuito.

Qualora l'orario di lavoro si prolunga ininterrottamente oltre le sei ore, il lavoratore avrà diritto e potrà godere di 30 minuti di riposo retribuito complessivi.

Le operazioni lavorative svolte fuori dell'orario ordinario giornaliero sopracitato ricadono nelle maggiorazioni di cui al successivo Articolo 19.

### **ART. 18 INTERRUZIONE E MANCATO INIZIO DEL LAVORO**

In caso di interruzione o di mancato inizio del lavoro per cause di forza maggiore e/o indipendenti dalla volontà delle parti, le ore di lavoro non effettuate saranno retribuite agli operai a tempo determinato solo e in quanto il datore di lavoro abbia disposto la permanenza dell'operaio in azienda.

Nel caso in cui al Datore di lavoro non necessiti la permanenza in azienda dell'operaio, dovrà garantire un'ora di retribuzione in più rispetto quelle svolte.

Gli operai agricoli a tempo indeterminato, che a causa di avversità non completano l'orario di lavoro giornaliero, potranno recuperare le ore non effettuate entro i 10 giorni lavorativi successivi, con il limite di un'ora al giorno in più rispetto l'orario stabilito.

### **ART.19 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO PER GLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO E A TEMPO INDETERMINATO**

Si considera:

Lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 17;

Lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle ore 06 del mattino;

Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 20, nonché per la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario dovrà essere eseguito solo nei casi di assoluta necessità per non pregiudicare il buon esito dei raccolti e delle lavorazioni dei prodotti per un massimo di 300 ore annue, e non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali.

Le ore straordinarie devono essere eseguite su richiesta del Datore di lavoro in accordo con le strutture aziendali sindacali e pagate di volta in volta, fatto salvo quanto previsto per la “BANCA ORE”.

Le percentuali di maggiorazione, da applicarsi sulla retribuzione da aggiungersi al 3° elemento, sono le seguenti:

<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<b>25%</b>
<b>LAVORO FESTIVO</b>	<b>35%</b>
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	<b>40%</b>
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<b>40%</b>
<b>LAVORO NOTTURNO FESTIVO</b>	<b>45%</b>

### **Banca ore**

Nei casi di richiesta di prestazione straordinaria a carattere individuale o a carattere collettivo, in alternativa alla remunerazione come straordinario delle ore prestate, nonché in regime di maggiorazione di orario, i lavoratori OTI e OTD con assunzione di almeno 104 giornate, possono optare mediante richiesta scritta entro i termini del contratto, per il percepimento della sola maggiorazione prevista ed il conseguente accantonamento delle ore medesime in una “banca ore” individuale, dalla quale attingere per fruire di riposi supplementari, anche cumulative da collocare temporaneamente a sua scelta.

Le ore che, alla data del 31 dicembre, non fossero state usufruite, verranno monetizzate con riferimento a quanto previsto all'art. 42 del CCNL.

Le OO.SS. e OO.PP. firmatarie del presente documento, s'impegnano a mantenere invariato tutto il testo dell'attuale CPLA di Forlì-Cesena e di Rimini, fatta eccezione delle modifiche riportate nelle pagine qui siglate tra le parti per gli articoli interessati che saranno sostituiti integralmente.

S'impegnano inoltre a formare una Commissione Tecnica finalizzata alla revisione integrale del mansionario, con decorrenza dei lavori a partire dai giorni immediatamente successivi alla data odierna.

### **ART. 20 GIORNI FESTIVI**

Sono da considerare giorni festivi tutti quelli di cui all'art. 40 del vigente C.C.N.L.

## **ART. 21 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Il godimento del riposo settimanale, delle ferie, delle festività e il rispetto dell'orario di lavoro, sarà assicurato dalle aziende con turnazioni fra gli O.T.I., anche attraverso sostituzioni con gli O.T.D., nella salvaguardia della funzionalità dell'attività aziendale.

A tale proposito si potranno costituire squadre di O.T.D. (attività di servizio), per le sostituzioni di cui sopra anche a livello interaziendale.

## **ART. 22 DIARIE**

Le spese sostenute dai lavoratori comandati fuori azienda (per viaggio, colazioni, pasti, pernottamenti, ecc.), dovranno essere rimborsate dietro presentazione di lista, sia per il territorio provinciale che extra provinciale.

La diaria è dovuta per il primo pasto allorché la permanenza fuori dell'azienda si protragga oltre le ore 13.00, per il secondo pasto quando il lavoratore non sia rientrato in sede entro le ore 19.00.

L'indennità di pernottamento è dovuta quando il lavoratore è costretto a trattenersi fuori dell'azienda anche nella giornata successiva. L'azienda per i trasferimenti ed i viaggi, metterà a disposizione il mezzo necessario: nel caso che il lavoratore utilizzi un mezzo proprio, gli sarà corrisposta una indennità chilometrica secondo tariffa ACI.

Il tempo impiegato per i trasferimenti è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti, compresi i trasferimenti fuori dall'azienda, per spostamenti all'interno della stessa e per quelli da unità produttiva ad altra della stessa proprietà.

## **ART. 23 CRISI DI MERCATO E/O EVENTI METEOROLOGICI**

Le parti, constatata la peculiarità dell'agricoltura delle provincie di Forlì - Cesena e di Rimini, a fronte di particolari situazioni produttive dovute a gravi crisi di mercato e/o gravi eventi meteorologici, che verranno verificati e definiti da una apposita Commissione Intersindacale paritetica costituita fra le parti firmatarie il presente Contratto, si impegnano alla stipula di accordi specifici.

Le Organizzazioni professionali, per conto delle aziende interessate, presenteranno alla Commissione le domande.

Le aziende e le Associazioni nel fornire i nominativi dei lavoratori interessati permetteranno l'effettuazione di assemblee retribuite a norma di legge e di contratto per consentire una corretta, consapevole ed omogenea gestione di quanto sopra.

Si provvederà alla stesura della normativa della operatività della Commissione che verrà allegata al presente Contratto integrativo.

## **PREVIDENZA E ASSISTENZA**

## **ART. 24 PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE**

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, l'indennità di disoccupazione, la cassa integrazione guadagni, maternità, ecc., valgono le norme di legge e le disposizioni integrative della CIMLA.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi assicurativi relativi alle norme vigenti, nonché dei contributi per la Cassa Integrazione Malattia Lavoratori Agricoli (CIMLA), prevista dalle norme contrattuali.

## **ART. 25 TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**

Le parti con il presente contratto intendono dare piena applicazione del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

## **ART. 26 CONGEDI PARENTALI**

Le parti convengono sull'opportunità di dare piena attuazione a quanto previsto dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

## **ART. 27 PARI OPPORTUNITA'**

Per favorire un graduale reinserimento in azienda della lavoratrice madre si chiede che, a richiesta scritta della stessa, possa essere esentata dal lavoro notturno per un periodo di sei mesi continuativi a partire dal compimento del terzo anno di vita del proprio figlio. Sono previsti per padri e/o madri dieci giorni di permesso annui, non retribuiti, per assistere i figli di età inferiore agli otto anni in presenza di malattia certificata. Si conviene inoltre che il lavoratore appartenente alla fascia occupazionale di almeno 104 giornate, qualora lo richieda, avrà diritto ad un permesso non retribuito per un massimo di 10 giorni, al fine di seguire l'inserimento scolastico del figlio.

Il permesso è riconosciuto purché il ruolo ricoperto sia fungibile.

## ***CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE***

### **ART. 28 CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI**

Con l'applicazione del presente Contratto gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali e su 10 livelli; conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1° declaratoria (Liv. 7°.8°.9°.10°) **SPECIALIZZATI**

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 2° declaratoria (Liv. 3°.4°.5°.6°) **QUALIFICATI**

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 - ancorchè necessitanti di un periodo di pratica.

#### Area 3° declaratoria (Liv. 1°. 2°) COMUNI

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

### **ART. 29 MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA**

I lavoratori agricoli a tempo determinato ed a tempo indeterminato debbono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e debbono essere retribuiti con il salario corrispondente ad essa.

I lavoratori specializzati, qualificati, come tali richiesti ed assunti nell'azienda conservano, per tutta la durata del rapporto, i diritti ed il trattamento economico relativo alla qualifica per la quale sono stati assunti, anche se per esigenze dell'azienda vengano adibiti a lavori propri della qualifica inferiore.

I lavoratori, che per esigenze aziendali vengano adibiti a lavori propri della qualifica superiore, hanno diritto al trattamento economico previsto per tale qualifica, limitatamente alla durata di tale specifica prestazione.

Acquisiscono il diritto al passaggio di qualifica quando vengano adibiti continuativamente a detta attività per un periodo di trenta giorni lavorativi, oppure, saltuariamente, per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore ai 50 giorni lavorativi nel corso di un'annata agraria.

Il passaggio di qualifica non compete nei casi di sostituzione di altri lavoratori per malattie, infortuni per il periodo di conservazione del posto di lavoro dell'assente.

### **ART. 30 LAVORO NON PROFESSIONALIZZATO**

I lavoratori ulteriormente e specificatamente assunti in aggiunta all'organico aziendale, per le operazioni di raccolta (fragole, frutta, ortaggi e uva), che nell'arco dell'anno, all'interno della stessa azienda non superano le 51 gg. lavorative saranno inquadrati nell'area non professionalizzata (1° livello), garantendo agli stessi il trattamento salariale previsto dal presente Contratto.

Al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione nel settore agricolo, i lavoratori assunti dopo la data di stipula del presente Contratto, senza una comprovata e specifica esperienza professionale in agricoltura, saranno inquadrati, per le prime 51 giornate, anche effettuate in più anni, nell'area non professionalizzata (1° livello).

Al superamento delle 51 giornate, anche effettuate in più anni, i lavoratori acquisiscono il livello secondo.

Al superamento delle 90 giornate, anche effettuate in più anni, i lavoratori acquisiscono il 3° livello o quello contrattualmente previsto dalla presente classificazione in base alle professionalità maturate.

Fatte salve le figure professionali attualmente inquadrati al 2° livello.

### **ART. 31 INDENNITA' DI CAPO**

Giusto quanto prescritto dal C.C.N.L. ai lavoratori specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione.

Per quanto riguarda l'attribuzione di una nuova qualifica le parti convengono di esaminare nella Commissione intersindacale i casi che verranno prospettati.

Per le figure contemplate nel presente articolo verrà riconosciuto un aumento del 15% di paga base, ferme restando le condizioni di miglior favore.

### **ART. 32 MANSIONARIO**

Le mansioni previste dal presente Contratto di Lavoro, valgono sia per gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato che indeterminato; più specificatamente:

#### **AREA 3° OPERAI COMUNI**

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

#### **AREA NON PROFESSIONALIZZATA (Liv. 1°)**

Vedi art. 30 del presente Contratto.

#### Livello 2

AZIENDE AGRITURISTICHE	Addetto alla pulizia ed alla preparazione degli alloggi; aiuto in cucina con mansioni generiche di servizio (lavapiatti, pulizie generiche e pulizie dei prodotti ricavati dall'azienda); addetto al guardaroba, lavanderia, stireria; addetto alla manutenzione dei campi da tennis e da bocce;
AZIENDE TRADIZIONALI E DEL CAMPO	Raccolta uva da vino, scacchiatura viti, cimatura piante porta seme, trapianti di piantine con macchina senza conduzione del mezzo. Addetto alla vendita diretta di prodotti ortofrutticoli senza operatività di cassa.
AZIENDE FAUNISTICHE VENATORIE	Accompagnatore di caccia, accompagnatore in percorsi agrituristici, addetto al campo da tennis e bocce.
AZIENDE VIVAISTICHE E FORESTALI	Addetto alla preparazione del terreno e all'apertura buche dediti esclusivamente a questo lavoro.
FUNGAIE	I lavoratori neo assunti adibiti a mansioni di raccolta manuale, trasporto, sgambatura dei funghi, con pulizia dei letti e delle stanze di coltivazione saranno inquadrati nel livello 2° per le prime 51gg. Anche se effettuate in più anni. Dopo tale periodo acquisiranno il diritto al passaggio al livello 4°.

## AREA 2° OPERAI QUALIFICATI

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, ancorchè necessitanti di un periodo di pratica.

<b>AZIENDE AGRITURISTICHE</b>	Addetto alla pulizia ed alla preparazione degli alloggi; aiuto in cucina con mansioni generiche di servizio (lavapiatti, pulizie generiche e pulizie dei prodotti ricavati dall'azienda); addetto al guardaroba, lavanderia, stireria; addetto alla manutenzione dei campi da tennis e da bocce;
<b>AZIENDE TRADIZIONALI E DEL CAMPO</b>	Raccolta uva da vino, scacchiatura viti, cimatura piante porta seme, trapianti di piantine con macchina senza conduzione del mezzo. Addetto alla vendita diretta di prodotti ortofrutticoli senza operatività di cassa.
<b>AZIENDE FAUNISTICHE VENATORIE</b>	Accompagnatore di caccia, accompagnatore in percorsi agrituristici, addetto al campo da tennis e bocce.
<b>AZIENDE VIVAISTICHE E FORESTALI</b>	Addetto alla preparazione del terreno e all'apertura buche dedicati esclusivamente a questo lavoro.
<b>FUNGAIE</b>	I lavoratori neo assunti adibiti a mansioni di raccolta manuale, trasporto, sgambatura dei funghi, con pulizia dei letti e delle stanze di coltivazione saranno inquadrati nel livello 2° per le prime Slgg. Anche se effettuate in più anni. Dopo tale periodo acquisiranno il diritto al passaggio al livello 4°.

### Livello 3

<b>AZIENDE TRADIZIONALI E DEL CAMPO</b>	Campo: Addetto agli impianti di vigneto e frutteto; raccolta ortofrutticoli; addetti al carico e allo scarico in genere; atterramento piante; Ortaggi - Messa a dimora di piantine di fragola, bietole, porta seme a mano. Raccolta fragole. Lavori nelle serre in genere.
<b>VIVAI E FORESTALE</b>	Addetto alla manutenzione semplice di parchi e giardini. Diserbatore a mano
<b>AZIENDE AGRITURISTICHE</b>	Addetto al maneggio e/o alla stalla equina; addetto alla piscina; conducente di automezzo leggero con patente B; operaio addetto al caseificio.
<b>AZIENDE DEL VERDE</b>	Taglio dell'erba con attrezzature manuali (falce, falcetto, ecc.), potatura/sagomatura di siepi e arbusti di altezza inferiore a mt. 1,5 con cesoie manuali, eliminazioni polloni basali con cesoie e troncaremi, annaffiatura manuale, vangatura, zappatura, rastrellatura di aiuole.
<b>FUNGAIA</b>	Addetti esclusivamente all'eliminazione dei carpofori con infezioni e malattie.

### Livello 4

	Aiuto potatore e aiuto innestatore.
--	-------------------------------------



CAMPO	Potatore e legatore viti; raccolta e cernita uva da tavola; raccolta e diradamento frutta con scala e che svolgano mansioni di livelli inferiori.
FUNGAIA	Preparatore di letti caldi per fungaie; raccolta con cernita funghi; addetti alla preparazione dei letti di coltura.
VIVAI E FORESTALE	Aiuto innestatore e/o in grado di provvedere autonomamente alla preparazione di marze. Commessa con compiti di cassa e anche preparazione di confezioni ornamentali (con esperienza inferiore ai sei mesi).
AZIENDE AGRITURISTICHE	Accompagnatore in percorsi agrituristici e ippoturistici.
INCUBATOI ALLEVAMENTI ZOOTECNICI	Carico e scarico polli e pulcini, pulizia di pollai e incubatoi che svolgano esclusivamente questo lavoro.
AZIENDE FAUNISTICHE VENATORIE	Addetto agli allevamenti di selvaggina; addetto alla semplice distribuzione di mangime; pulizia allevamenti.
CANTINE	Addetto al carico e allo scarico a mano in genere.
LABORATORI MICROPROPAGAZIONE	Addetti a lavori generici: lavaggio vasi, ambientamento in serra, in campo e che svolgano esclusivamente questo tipo di mansione.
AZIENDE VERDE	Messa a dimora di piantine da fiore ed arbusti.

#### Livello 5

MANGIMIFICI	Addetti ai lavori generici nei mangimifici.
ALLEVAMENTI ZOOTECNICI	Addetti agli allevamenti zootecnici con mansioni di manutenzione ordinaria; addetto alle vaccinazioni; addetto alla raccolta uova con selezionatura e calibratura; addetti agli allevamenti avicoli; addetti agli allevamenti suinicoli.
MACELLI	Addetti ai lavori nei macelli avicoli, suinicoli e di bovini e nelle celle frigorifere.
INCUBATOI	Addetti ai lavori generici negli incubatoi senza incarichi di responsabilità, addetti al sessaggio per ala.
CANTINE	Addetti alle linee di imbottigliamento con mansioni semplici.
FRIGORIFERI	Calibratori sia a mano che a macchina, confezione, incarto, timbratura dei contenitori; addetti alla liofilizzazione o surgelazione con mansioni semplici.
LABORATORIO MICROPROPAGAZIONE	Addetti alla lavorazione sotto cappa e che svolgano mansioni di livello inferiore.
AZIENDE DEL VERDE	Utilizzo di decespugliatore con motore a scoppio per il lavoro di rifinitura, potatura/sagomatura di siepi o arbusti di altezza fra mt. 1 e mt. 3 mediante utilizzo di scale di altezza non superiore a mt. 3.
MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO	Operai agricoli addetti alla preparazione, selezione, timbratura, confezione, campionatura semplice o a macchina e addetti alla operazione "chiamata campioni di prodotti". Personale addetto al confezionamento, al ricevimento o alla consegna dei prodotti e delle merci, ai lavori di carico, alle pulizie, al lavaggio, alla disinfestazione anche meccanica, al ricevimento del materiale da incarto e al ricevimento o consegna dell'imballaggio. Personale addetto alle macchine automatiche o semiautomatiche anche non in catena, per il riempimento e il confezionamento dei

	prodotti (es. confezionatrici, etichettatrici, imbottigliatrici, insaccatrici, tappatrici, sterilizzatrici, aggraffatrici, sigillatrici, timbratrici, pallettizzatori, pelatrici, passatrici, inscatolatrici,...) Personale addetto al movimento erba medica, all'insaccatura, pesatura, cucitura, accatastamento nei mulini, mangimifici e disidratatori. Personale addetto nei reparti alla semplice manutenzione ed in officina a lavori di equivalente impegno.
AZIENDE AGRITURISTICHE	Cameriere/a di sala.

### Livello 6

LABORATORI MICROPROPAGAZIONE	Addetto alle mansioni più complesse e difficoltose nelle aziende di micropropagazione.
VIVAI E FORESTALE E TUTTI I SETTORI	Commessa/o con compiti di cassa e anche preparazione di confezioni ornamentali con esperienza superiore ai 6 mesi.
AZIENDE AGRITURISTICHE	Aiuto cuoco.

## AREA 1° OPERAI SPECIALIZZATI

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

### Livello 7

CAMPO	Addetto alla preparazione e distribuzione di presidi sanitari, diserbanti e dissecanti, operatore di macchine cimatrici e potatrici; conducente di macchine semoventi e trainate, scava scoletta barbabietole; trattorista con capacità di piccole riparazioni e/o manutenzione; conduttore mietitrebbia, trincia semoventi e vendemmiatrici meccaniche, magazzinieri; guardianotte; giardiniere; ortolano; addetto alla mietitura legatura. Responsabile dell'azienda assistito da tecnico aziendale; custode; autista con patente B. Innestatore viti. Conduttore di motocoltivatore; spondino; conduttore di trattore trainante carri raccogli prodotti in campo; motosega.
AZIENDE AGRITURISTICHE	Addetti di scuderia.
CANTINA	Addetti ai lavori di cantina con lavorazioni promiscue e addetti ai lavori di cantina con mansioni di controllo macchinari.
FRANTOIO	Addetti ai lavori di frantoio.
FRIGORIFERI	Addetti alla posatura e stivatura per la conservazione e spedizione. Responsabile del funzionamento macchine negli impianti di liofilizzazione e surgelazione.
ALLEVAMENTI ZOOTECNICI	Addetti agli allevamenti zootecnici in stalle specializzate e meccanizzate.
INCUBATOIO	Addetti alla manutenzione dell'incubatrice, selezione e speratura, incubazione e schiusa uova, addetto alla manutenzione in

	genere e coloro con compiti di preparazione e/o coordinamento di altri lavoratori.
MACELLO MANGIMIFICI	Elettricista e meccanico. Conduttori di carrelli e trans pallet elettrici.
MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO	Capi banco nei magazzini; personale addetto alla vendita (dettaglio, ingrosso) ai lavori di pesatura delle merci o dei prodotti in entrata e uscita; Personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli. Personale con compiti esecutivi di controllo di un piccolo gruppo di addetti di una linea di produzione all'interno del reparto. Personale con compiti esecutivi di immissione/regolazione di prezzi /codici di macchine tipo pesatrici, etichettatrici e prezzatrici. Operatore al controllo della qualità del prodotto in uscita dalle linee di lavorazione. Personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti.

### Livello 8

CANTINA	Vice cantiniere; operatore all'imbottigliatrice con capacità di piccole riparazioni e/o manutenzioni; conducente carrelli elevatori.
FRIGORIFERI	Conducente carrelli elevatori; capo selezionatura; addetto alla campionatura della frutta.
INCUBATOIO	Responsabile del funzionamento delle incubatrici. Responsabile della selezionatura e speratura, responsabile dell'incubazione e schiusa uova. Responsabile della preparazione del vaccino.
VIVAI E FORESTALE	Potatore e innestatore piante da fiore; aiuto ibridatore; vivaista. Giardiniere: operaio in grado di provvedere in autonomia, individuando le operazioni necessarie alla sistemazione delle piante ed in grado di provvedere alla cura delle stesse.
CAMPO	Potatore e innestatore piante da frutto.
ORTAGGI	Responsabile di colture orticole specializzate con assistenza del tecnico.
ALLEVAMENTI ZOOTECNICI	Addetto alla mungitura meccanica; addetto alla preparazione e miscelazione alimenti; responsabile prevenzione pullarosi e vaccinazione; addetto responsabile preparatore e miscelatore alimenti; addetto responsabile alla fecondazione artificiale.
MANGIMIFICI	Addetto al quadro di comando e addetto agli integratori.
FUNGAIE	Conducente di macchine (trattrice - pala meccanica, ecc.)
AZIENDE DEL VERDE	Utilizzo di piattaforme aeree per la potatura/sagomatura (manuale o on attrezzature a scoppio o pneumatiche) di siepi o arbusti di altezza superiore a mt. 3; utilizzo di autocarro con gru e pinza per la raccolta ed il trasporto del materiale di risulta in discarica; utilizzo di motosega per il taglio di rami e tronchi a terra; utilizzo di macchine operatrici tosaerba a lame rotanti (con operatore a bordo o a seguito) munite o meno di cestello raccogliore.
MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO	Personale che manovra carrelli o transpallet elettrici, trattori, pale effettuando operazioni e manovre complesse o di precisione relativamente al trasporto, deposito, carico, smistamento, sollevamento e sistemazione dei prodotti e/o materiali e che

	eventualmente sia in grado di provvedere alla normale manutenzione.
--	---

### Livello 9

CAMPO	Responsabile ai piani e agli squadri per gli impianti di vigneto e/o frutteto; guardiacaccia. Responsabile meccanico officina aziendale, responsabile aziendale senza assistenza del tecnico; autista autocarro. Operatore di macchine agricole complesse e/o con capacità professionali plurime.
MACELLO MANGIMIFICI E INCUBATOI	Caldaista con attestato professionale, addetto al sessaggio per cloaca.
VIVAI E FORESTALE	Responsabile di cantiere; addetto alla sperimentazione e/o ricerca erbacea, arborea e floricola; ibridatore; innestatore, ricercatore.
MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO	Personale addetto agli impianti di natura complessa, con adeguata conoscenza dei processi produttivi (caldaista, frigorista, caposquadra, responsabile impianti di surgelazione e liofilizzazione, ecc...).
TUTTI I SETTORI	Addetto gestione impianti di biomasse.

### Livello 10

AZIENDE AGRITURISTICHE	Responsabile dell'agriturismo. Istruttore ippico. Responsabile di cucina con particolari funzioni di selezione dei prodotti alimentari ricavati in azienda e non; cuoco, bagnino con patentino.
CANTINE	Responsabile cantine.
MAGAZZINO AGRICOLO ORTOFRUTTICOLO	Responsabile di servizi, reparti o strutture produttive omogenee (capo magazzino, capo reparto, responsabile manutenzione impianti con compiti di direzione e controllo).
INCUBATOIO	Responsabile dell'incubatoio. Responsabile della manutenzione (meccanico e/o elettricista).
ALLEVAMENTI ZOOTECNICI	Responsabile allevamenti zootecnici non assistito da tecnico.
MACELLO	Responsabile macello.
FUNGAIE	Responsabile fungaie.
MANGIMIFICIO	Responsabile mangimificio.
FRANTOIO	Responsabile di frantoio.
AZIENDE DEL VERDE	Utilizzo di piattaforma aerea per la potatura, taglio di rami o fusti con motoseghe, troncamani o cesoie (compreso posizionamento e manovra della piattaforma aerea).
TUTTI I SETTORI	Autista di auto-frigo; autista di autotreno. Ai lavoratori di questo livello che svolgono con capacità e competenza lavori di particolare complessità o responsabilità la commissione intersindacale potrà riconoscere quanto previsto all'articolo 31 secondo comma (indennità di capo) del presente Contratto.

## **ART. 33 PARAMETRI RETRIBUTIVI**

## LIVELLI PARAMETRI OPERAI TEMPO INDETERMINATO

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>
3	151
4	154
5	157
6	161
7	171
8	173
9	184
10	188

## LIVELLI PARAMETRI OPERAI TEMPO DETERMINATO

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>
1	100
2	132
3	151
4	154
5	157
6	161
7	171
8	173
9	184
10	188

### **ART. 34 CASSA INTEGRAZIONE MALATTIA E ASSISTENZA AGLI OPERAI AGRICOLI (CIMLA)**

Le integrazioni all'assistenza di legge a favore dei lavoratori agricoli nel periodo di malattia riconosciuti dall'I.N.P.S., nei periodi di infortuni riconosciuti dall'I.N.A.I.L., l'assistenza contrattuale provinciale, nonché ogni forma di integrazione prevista da istituti contrattuali nazionali e provinciali, vengono effettuate dalla Cassa Integrazione malattia lavoratori agricoli (CIMLA), secondo le disposizioni previste dall'apposita convenzione stipulata fra le Organizzazioni datoriali e sindacali contraenti il presente Contratto Interprovinciale di Lavoro.

Le parti contraenti e firmatarie del C.C.N.L. del C.P.L., per gli operai agricoli a tempo determinato (O.T.I.) e a tempo indeterminato (O. T. D.), si sono riunite ed hanno convenuto:

A) il contributo giornaliero CIMLA per gli operai agricoli a tempo determinato, così come stabilito dall'accordo parasociale, sottoscritto dalla parte firmataria il presente Contratto, in data 3 novembre 2003 e successiva integrazione 21 novembre 2003, è fissato in Euro 0,72 a giornata lavorativa, di cui 0,41 a carico del datore di lavoro ed Euro 0,31 a carico dei lavoratori;

B) il contributo giornaliero CIMLA per gli operai a tempo indeterminato sarà pari all'1,4% del salario reale, di cui lo 0,80% a carico dei datori di lavoro e lo 0.60% a carico dei lavoratori;

Detti contributi sono iscritti nelle tabelle di retribuzione, per cui le trattenute sono operanti per tutta l'annata solare e saranno corrisposti alla Cassa da parte delle aziende datrici di lavoro, che sono obbligate al versamento ai sensi dell'art. 24 del presente contratto.

Tale accordo sarà parte integrante del presente contratto.

### ***Regolamento della Cassa Integrazione Malattia Lavoratori Agricoli di Forlì-Cesena e di Rimini***

#### **PREMESSA**

In ottemperanza a quanto previsto dai vigenti Accordi e Contratti di lavoro Nazionali e/o di secondo livello stipulati tra le Organizzazioni costituenti ed in riferimento ai capoversi b) e c) dell'art. 4 dello Statuto Sociale è stato predisposto il presente regolamento che detta le norme di attuazione della ASSISTENZA INTEGRATIVA agli operai agricoli, occupati nelle Aziende agricole private o cooperative di Forlì - Cesena e Rimini con decorrenza 01 gennaio 2013, salvo quanto diversamente previsto nei singoli capitoli.

#### **Art. 1 - LAVORATORI E LAVORATRICI AVENTI DIRITTO ALLE PRESTAZIONI**

Hanno diritto alle prestazioni previste dal presente regolamento tutti i Lavoratori e le Lavoratrici occupati nelle imprese agricole Private e/o Cooperative delle Province di Forlì - Cesena e Rimini che applicano i Contratti indicati in premessa ed in regola con i versamenti dei contributi CIMLA, regolarmente iscritti negli elenchi anagrafici dell'anno precedente con almeno 51 giornate ovvero con 51 giornate nell'anno corrente lavorate entro la data della presentazione della domanda. Per i lavoratori e le lavoratrici residenti fuori dalle province di competenza della Cassa, ma regolarmente occupati nelle imprese di cui sopra, valgono gli stessi diritti. Le domande atte ad ottenere i benefici previsti dal presente regolamento, possono essere presentate sia personalmente dall'avente diritto che per il tramite di un Patronato a cui sia stata conferita regolare delega e fatte pervenire alla Cassa tramite le modalità previste all'art. 2.

La relativa modulistica è reperibile presso la sede della CIMLA in via delle Torri 45 a Forlì oppure sul sito Internet [www.cimla.it](http://www.cimla.it) presso le Organizzazioni Sindacali ed i Patronati.

#### **Art. 2 - INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE PER**

**MALATTIE, T .B.C., INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI A DECORRERE DAL 01 gennaio 2013**

#### **Aventi diritto**

Tutti gli operai agricoli di cui all'art. 1 in caso di malattia, T.B.C., infortunio sul lavoro e malattia professionale, potranno usufruire di una indennità giornaliera

integrativa, erogata dalla Cassa, in aggiunta a quella corrisposta dagli Enti preposti (I.N.P.S. - I.N.A.I.L) nella misura e secondo le modalità indicate nei punti che seguono.

#### Misura della indennità integrativa

L'indennità in caso di malattia, infortunio sul lavoro, T.B.C, e malattia professionale decorrenti dal 01 gennaio 2013 è la seguente:

#### Malattia e T.B.C.

dal 4° al 20° giorno € 19,99 al giorno

dal 21° al 180° giorno € 8,88 al giorno

(escluso festività e domeniche)

#### Infortunio e Malattia Professionale

dal 5° al 90° giorno € 8,66 al giorno

dal 91° al 180° giorno € 2,83 al giorno

(compreso festività e domeniche)

N.B. L'aggiornamento di tali valori verrà annualmente uniformato al salario Medio Convenzionale stabilito dall'Inps di Forlì-Cesena-Rimini e farà riferimento all'Accordo Parasociale del 14 giugno 2013.

L'ammontare delle indennità integrative sopra citate potranno essere modificate dalla Assemblea della CIMLA in caso di morbidità eccezionale e comunque su parere unanime della Assemblea stessa.

#### Modalità per ottenere l'indennità integrativa

- Domanda

Per ottenere l'indennità integrativa gli operai agricoli aventi diritto dovranno presentare domanda su appositi moduli predisposti dalla CIMLA, entro 180 giorni dalla data della prima liquidazione della prestazione da parte degli enti erogatori (I.N.P.S. - I.N.A.I.L).

È fatta eccezione per coloro i quali presentano la domanda per la prima volta, agli stessi è concesso un termine di 365 giorni dalla data della prima liquidazione.

La domanda potrà pervenire alla CIMLA anche tramite Fax, E-Mail, Posta Certificata o per via telematica previa compilazione dell'apposito "Form" presente nel sito [www.cimla.it](http://www.cimla.it), purché accompagnata da fotocopia di un documento di identità valido.

- Allegati alla domanda

Alla domanda dovranno essere allegati il prospetto di liquidazione mediante il quale è stato effettuato il primo pagamento dell'indennità a saldo da parte dell'I.N.P.S. o dell'I.N.A.I.L., indicante le giornate indennizzate dagli Istituti. In caso di smarrimento del medesimo dovrà essere presentata una dichiarazione rilasciata dagli Istituti dalla quale risultino il periodo di inattività e le giornate indennizzate.

#### Riconoscimento del diritto alla integrazione

Il diritto alla corresponsione dell'indennità giornaliera, matura dopo che la CIMLA abbia accertato:

- che il diritto all'assistenza è maturato esclusivamente per il lavoro prestato in agricoltura.
- che il diritto all'indennità spetta pure nel caso di infortunio in itinere derivante da incidente stradale

.La CIMLA si riserva, inoltre, ogni ulteriore indagine e/o accertamento si rendesse necessario per verificare la regolarità della documentazione presentata e degli elementi dichiarati nella domanda, agendo pure nei confronti del responsabile del sinistro (e quindi della sua compagnia assicuratrice) facendo valere il proprio diritto di rivalsa.

#### Limiti massimi e minimi ammessi ad integrazione

##### Periodo di carenza

Il periodo indennizzabile per malattia, T.B.C., infortunio e malattia professionale, sarà quello per il quale I.N.P.S. e/o I.N.A.I.L. abbiano provveduto alla liquidazione e comunque fino ad un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare.

Nel caso di infortunio e malattie professionali, se il periodo di inattività prosegue oltre il 31 dicembre, il calcolo dei 180 giorni riparte nell'anno successivo mantenendo lo stesso scaglione di aliquota.

Nessuna indennità compete al lavoratore se il periodo a riferimento non è superiore alle 3 giornate per le malattie e alle 4 giornate per gli infortuni.

#### Liquidazione della integrazione

L'indennità integrativa verrà liquidata dalla Cassa:

- entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, mediante assegno circolare “non trasferibile” intestato all'interessato o, se richiesto, tramite bonifico bancario indicandone gli estremi.
- entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda mediante rimborso diretto all'Azienda di appartenenza, nel caso in cui questa abbia provveduto all'anticipo della stessa.



Nota: l'assegno ha una validità di 60 giorni, termine oltre il quale, se l'assegno non viene incassato, l'importo viene riaccreditato alla CIMLA e rimesso solo su richiesta del lavoratore interessato.

La CIMLA in ogni caso comunicherà annualmente ai patronati i nominativi e gli importi non ancora riscossi dai rispettivi patrocinati.

Indennità in caso di morte e liquidazione agli eredi legittimi

Nel caso che alla malattia o all'infortunio faccia seguito la morte del lavoratore, l'indennità spettante sarà erogata agli aventi diritto, con le modalità previste dalle vigenti norme di Legge.

#### Art. 3 - DURATA DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento, che trova applicazione dal 01 gennaio 2013, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno ed è valido fino a revoca o a nuova stesura approvata da parte dell'Assemblea della CIMLA.

Per situazioni eccezionali e/o di particolare gravità, non contemplate dal presente Regolamento, si demanda la decisione di merito al Comitato di Gestione o all'Assemblea della Cassa.

#### Art. 4 – INADEMPIENZE

Le aziende inadempienti al versamento dei contributi CIMLA (salario differito di cui al C.C.N.L. ed Integrativo Interprovinciale) verranno sollecitate dalla CIMLA ed i lavoratori dipendenti saranno messi a conoscenza delle inadempienze del datore di lavoro.

Questo Regolamento approvato dall'Assemblea della Cassa in data 18 giugno 2013 discende dall'accordo intercorso tra le sottoscritte Associazioni e Organizzazioni ed è parte integrante del predetto Accordo Interprovinciale. Il presente Regolamento abroga e sostituisce ogni e qualsiasi precedente.

### ***DIRITTI SINDACALI***

#### **ART. 35 DELEGATI DI AZIENDA**

Dare piena attuazione a quanto previsto dagli articoli 78 e 79 del C.C.N.L. a condizione che i nominativi siano stati trasmessi dalle rispettive OO.SS. alle Aziende, sia per O.T.I. che O.T.D.

#### **ART. 36 TUTELA DEI DELEGATI DI AZIENDA**

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

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

### **ART. 37 PERMESSI PER CARICHE SINDACALI**

Ai lavoratori agricoli membri dei Comitati Direttivi territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria, saranno concessi brevi permessi retribuiti fino ad undici ore mensili cumulabili, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impegni di ordine tecnico e organizzativo aziendale.

“E' riconosciuto il permesso sindacale retribuito per tutti i lavoratori avventizi in forza anche se non in turno nella medesima giornata “(Legge 300/70)

### **ART. 38 RIUNIONI IN AZIENDA**

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

Le riunioni sono indette congiuntamente dalle organizzazioni sindacali territoriali, firmatarie del presente contratto, in materia di interesse sindacale e di lavoro. La convocazione della riunione in azienda o assemblea sindacale, dovrà avvenire con un congruo anticipo in accordo con la direzione aziendale.

### **ART. 39 TRATTENUTA E VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI DEI LAVORATORI**

In base all'articolo 26 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, l'azienda a prescindere dal numero dei dipendenti, provvederà a trattenere la quota di contributo sindacale da versare alle Organizzazioni sindacali bracciantili contraenti per conto dei lavoratori che lo richiedano e l'autorizzino a tale scopo mediante delega debitamente sottoscritta.

Detta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e indicare la percentuale sul salario netto da trattenere al lavoratore.

La delega resterà valida ed operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

E' inteso che il possesso della delega firmata dal lavoratore, autorizza e impegna l'azienda a versare tale contributo alle Organizzazioni bracciantili contraenti, nelle epoche e modalità che queste ultime stabiliranno.

Le aziende agricole forniranno alle O.O.S.S. firmatarie del Contratto gli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti per i quali versano le quote sindacali sottoscritte per delega.

### **ART. 40 COMMISSIONI INTERSINDACALI PARITETICHE**

Le parti convengono:

di rendere operante la Commissione intersindacale paritetica interprovinciale;

di istituire tre Commissioni intersindacali paritetiche comprensoriali corrispondenti ai comprensori di Forlì, Cesena e Rimini.

di individuare per le predette Commissioni i seguenti compiti:

o valutare le finalità cui debbono tendere i finanziamenti pubblici, nell'ambito della programmazione e della legislazione sociale;

o assicurare il rispetto integrale dei Contratti di lavoro quando vengano segnalate dalle parti inadempienze contrattuali;

o le parti si dovranno incontrare entro trenta giorni dalla segnalazione effettuata da una delle parti, datoriali o sindacali, per esaminare, discutere e comporre la vertenza sorta, per la giusta applicazione e/o la interpretazione di norme di Legge, del contratto Collettivo Nazionale ed eventualmente del presente Contratto;

o assicurare il rispetto dell'applicazione delle leggi concernenti la previdenza, infortuni, nonché quanto previsto dalle leggi sanitarie e di assistenza integrativa e contrattuale;

o promuovere corsi d'istruzione professionale, onde consentire la qualificazione e le speciali mansioni delle maestranze agricole per favorire l'occupazione e l'afflusso della mano d'opera nelle aziende agricole con scopi produttivi e sociali;

Le Commissioni intersindacali paritetiche di cui sopra sono così composte:

a) numero 3 rappresentanti dei datori di lavoro, indicati dalla Organizzazioni Datoriali;

b) numero 3 rappresentanti dei lavoratori, uno per ogni Organizzazione Sindacale FLAI - CGIL, FAI - CISL e UILA - UIL.

## ***AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA***

### **ART. 41 AMBIENTE DI LAVORO**

#### **a) Servizi**

Per assicurare ai lavoratori la possibilità di consumare pasti al coperto in normali condizioni di igiene e confort, l'azienda è tenuta a mettere a disposizione locali idonei, provvisti di acqua potabile, riscaldamento, tavolo e sedie.

Nelle aziende che occupano stabilmente oltre trenta operai dovrà essere predisposto uno spogliatoio ed un locale adibito a mensa.

#### **b) Indumenti di lavoro**

Agli operai adibiti a lavori disagiati e/o nocivi, le aziende sono tenute a fornire gratuitamente il vestiario necessario ed idoneo, esempio, grembiuli plastificati, stivali, guanti, maschere, e quant'altro idoneo a salvaguardare la salute del lavoratore.

#### c) Igiene e sicurezza

Agli operai adibiti a lavorazioni particolarmente disagiate e/o nocive in conformità all'art. 9 della legge N. 300 del 25 maggio 1970, sarà assicurata la Sorveglianza Sanitaria come da Art. 41 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e da Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013: semplificazione in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori stagionali del settore agricolo;

#### d) Mobilità e rotazione professionale

Nelle aziende con lavorazioni a catena sulle quali si effettuano sempre le stesse operazioni manuali, le parti concordano sulla possibilità di effettuare periodicamente la rotazione della mano d'opera su diverse posizioni e reparti di lavoro, tenendo conto delle esigenze tecniche e produttive dell'azienda stessa, nonché delle capacità professionali dei lavoratori;

#### e) Formazione professionale

Al fine di creare idonei strumenti di informazione e conoscenza sulle problematiche legate alla tutela della salute e al risanamento dell'ambiente, le parti convengono sulla necessità di predisporre corsi di formazione professionale.

I lavoratori a T.I. che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito da detrarre dalle ore previste dal C.C.N.L., nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

#### f) Tutela della salute

Le parti si impegnano attraverso l'intervento della Medicina preventiva del Lavoro e degli organi competenti, a individuare strumenti e modalità di intervento nel settore avicolo-zootecnico (prioritariamente per quanto riguarda l'aggancio degli animali vivi nei macelli), nelle serre (escluse quelle di montaggio stagionale) e nelle fungaie.

Quanto sopra al fine di accertare le idoneità e le condizioni ambientali di lavoro, le condizioni di salute dei lavoratori e le eventuali misure di tutela atte a salvaguardarle.

Al fine di rendere operante quanto stabilito, le parti concordano incontri provinciali, e/o comprensoriali e/o aziendali, con lo scopo di definire le metodologie e le modalità degli interventi di cui sopra.

### LAVORI NOCIVI E DISAGIATI

Fermo restando le conclusioni delle commissioni di cui sopra, sono definiti lavori nocivi e disagiati: espurgo canali, sgombero pozzi neri, spandimento cianamide, preparazione e irrorazione di miscele antiparassitarie, disinfestazione dei capannoni avicoli, pulizia silos e

cisterne a tenuta ermetica, lavori in acquitrino e in celle frigorifere con temperature uguali o superiori a -20 gradi. (esempio meno 20 , meno 21 gradi ecc..)

Per tali lavori si stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro di due ore e venti minuti giornaliere nonché la rotazione e altre misure atte a salvaguardare la salute fisica del lavoratore.

Per i lavori in celle frigorifere con temperature superiori a -20 gradi, (come sopra), la retribuzione sindacale sarà maggiorata del 20%.

## ATTUAZIONE DEL D.L. 626/94 E SUCCESSIVE MODIFICHE PER IL SETTORE AGRICOLO

### PREMESSO:

- che il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 TITOLO I, CAPO III, SEZIONE VII , Articolo 51 - Organismi paritetici stabilisce la costituzione di organismi paritetici come definiti dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, Articolo 2 comma 1;

- che le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, FLAI – CGIL, FAI – CISL, UILA – UIL e le Organizzazioni e Associazioni Datoriali: CONFAGRICOLTURA, FEDERAZIONE COLDIRETTI, CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, UIMEC-UIL, UGC-CISL delle province di Forlì - Cesena e di Rimini, ritengono che la frammentazione del lavoro e delle aziende rende difficile un'adeguata applicazione delle misure in materia di sicurezza, se non si attivano strumenti di raccordo, mutualistici e di orientamento. Le parti si propongono di realizzare un intervento attivo e interprete di tutti i soggetti interessati al fine di individuare, prevenire e ridurre le situazioni di rischio.

### A TAL FINE:

- si istituisce il Comitato Paritetico Sicurezza (C.P.S.) e si individuano le modalità di elezione dei rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza.

1) Il Comitato Paritetico Sicurezza C. P. S. è costituito, con la sottoscrizione del presente Accordo, per dimensione Interprovinciale di Forlì - Cesena e Rimini e con sede a Forlì presso C.I.M.LA, Via delle Torri n. 45. Esso è composto da n. 12 membri effettivi così designati:

- n. 6 membri designati dai datori di Lavoro
- n. 2 “ “ dalla FLAI - CGIL
- n. 2 “ “ dalla FAI - CISL
- n. 2 “ “ dalla UILA - UIL

Le parti si daranno reciproca comunicazione entro 30 giorni dalla data odierna dei nominativi suddetti.

2) Al Comitato Paritetico Sicurezza compete:

2.1. la composizione di controversie sindacali insorte tra le parti conseguenti all'applicazione del D.lgs n° 81/2008 e successive modifiche;

2.2. la tenuta e aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, eletti o designati secondo quanto previsto al punto 4 del presente accordo;

2.3. la tenuta e aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei Responsabili e degli Addetti alla Sicurezza nominati dalle Imprese.

### 3) Funzioni Operative :

3.1. Le riunioni del C.P.S. sono convocate su richiesta di una delle parti firmatarie con preavviso agli altri componenti di almeno 15 giorni. Esso si intende regolarmente riunito se è presente la maggioranza dei suoi componenti in prima convocazione e qualsiasi numero in seconda convocazione e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei membri presenti. Delle riunioni è redatto verbale a cura del servizio di segreteria. La sede sarà presso la Cassa Extra Legem, in Via delle Torri n.45 a Forlì (CIMLA).

3.2. In merito alle controversie, la parte che ricorre al C.P.S. informa contemporaneamente le altre parti interessate.

L'analisi della controversia non potrà superare i 30 giorni, entro i quali la Commissione delibera sulla stessa. Superati i 30 giorni e ove la Commissione non deliberi, le parti si considerano libere nella loro iniziativa di inoltrare il ricorso al livello superiore.

### 4) Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

Le parti convengono sul pieno rispetto di quanto disposto al punto 1/a dell'Accordo nazionale del 18 dicembre 1996 sull'applicazione del D.Lgs. 626/94, (poi sostituito dal D.Lgs 81/2008).

4.1. Per le ragioni citate in premessa, riferite alla dimensione delle Imprese Agricole presenti sul territorio, si conviene, in questa fase, di attuare compiutamente i disposti di cui alla 626/94, (sostituito dal DLgs 81/2008) a partire dalle aziende con almeno 1000 (mille) giornate annue, provvedendo alla nomina/elezione dei R.L.S.;

4.2. In applicazione del punto b) del sopracitato accordo del 18 dicembre 1996 (Diverse modalità per l'individuazione del R.L.S.) si conviene di realizzare nell'ambito delle convenzioni per il reclutamento della manodopera stagionale, la figura del R.L.S. interaziendale.

## ***SERVIZI - FORMAZIONE – STUDIO***

### **ART. 42 SERVIZI CIVILI E SOCIALI**

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., tenute presenti positive esperienze a livello locale, le aziende opereranno:

- 1) al fine di dare un'adeguata soluzione al trasporto dei lavoratori nelle modalità e nei tempi di esecuzione;
- 2) per istituire nelle zone già individuate o da individuare, anche in collegamento con gli altri settori od al territorio, mense interaziendali;
- 3) per dare adeguate soluzioni all'istituzione di spacci aziendali o centri di vendita interaziendali per l'approvvigionamento dei prodotti agricoli.

#### **ART. 43 FORMAZIONE PROFESSIONALE**

La formazione è di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale di cui all'Art. 4 del presente Contratto.

Agli O.T.D. 162istidipendenti di Aziende nelle quali si effettuino almeno 2.500 gg. di lavoro annue, è concesso un permesso retribuito di 112 ore nell'arco dei triennio, con possibilità di cumularli in un solo anno per partecipare ai corsi di cui sopra. Il costo di tale permesso è a carico per il 75% dell'Azienda e per il 25% a carico della CIMLA,

Agli O.T.D. 104istidipendenti di Aziende nelle quali si effettuino almeno 2.500 gg. di lavoro annue, è concesso un permesso retribuito di 72 ore nell'arco dei triennio, con possibilità di cumularli in un solo anno per partecipare ai corsi di cui sopra. Il costo di tale permesso è a carico per il 75% dell'Azienda e per il 25% a carico della CIMLA.

Il numero degli operai di ogni singola Azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle Aziende che hanno da 4 a 10 operai O.T.I. e O.T.D. ed il 10% per quelle Aziende che hanno più di 10 operai O.T.D. e O.T.I.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

#### **ART. 44 DIRITTO ALLO STUDIO**

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 100 ore annue a carico dell'Azienda e 50 ore a carico della CIMLA, per un insieme di 150 ore annue.

Agli operai a T.D. 162istiche partecipano a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 90 ore triennali, con possibilità di cumularle in un solo anno, il cui costo per il 75% sarà a carico dell'Azienda ed il 25% a carico della CIMLA.

Agli operai a T.D. 104istiche partecipano a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito nella misura di 58 ore triennali, con possibilità di cumularle in un solo anno, il cui costo per il 75% sarà a carico dell'Azienda ed il 25% a carico della CIMLA.

Il numero degli operai di ogni singola Azienda che può beneficiare dei permessi per la partecipazione ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai.

Per recupero scolastico si intende solo il raggiungimento dell'obbligo scolastico.

## ***CONTROVERSIE***

### **ART. 45 CONTROVERSIE INDIVIDUALI**

In caso di contestazione fra il datore di lavoro e l'operaio agricolo, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungessero l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata

alle rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali per il tentativo di amichevole componimento.

Le Organizzazioni, sentite le parti interessate, decideranno entro quindici giorni dalla data in cui è stata rimessa la controversia.

### **ART. 46 CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del Contratto di lavoro, debbono essere esaminate dalle rispettive organizzazioni sindacali per il sollecito amichevole componimento.

## ***CAPITOLO DEI LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO***

### **ART. 47 DEFINIZIONE OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO**

Sono operai agricoli a tempo determinato quei lavoratori il cui lavoro è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà dell'occupazione presso le varie aziende agricole per l'esercizio di lavoro di breve durata e/o di carattere stagionale, le cui prestazioni vengono retribuite come specificato agli Artt. 7 (rapporto di lavoro a tempo determinato) – art. 68 (salario variabile) - art. 69 (premio di rendimento)

- art. 71 ( retribuzione O.T.D.).

## ***CAPITOLO DEI LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO***

### **ART. 48 DEFINIZIONE DI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO**

Sono operai agricoli a tempo indeterminato coloro che assunti e vincolati ai sensi dell'art. 8 del presente Contratto che prestano la loro opera presso la stessa azienda agricola e sono retribuiti a salario mensile.

### **ART. 49 ATTREZZI DI LAVORO**

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al compimento del lavoro cui è chiamato. Tali attrezzi dovranno essere consegnati al lavoratore in buono stato di efficienza e di sicurezza.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi e gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.



## **ART. 50 CONTRATTO INDIVIDUALE**

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

In tale contratto dovranno essere precisati la qualifica e le corrispondenti mansioni attribuite al lavoratore a tempo indeterminato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal Contratto interprovinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali firmatarie.

## **ART. 51 PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova a cui viene sottoposto l'operaio a tempo indeterminato è:

26 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nei livelli 10°, 9°, 8°, 7°;

15 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nei livelli 6°, 5°, 4°, 3°.

Durante tale periodo è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova, non venga confermato dal datore di lavoro, o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, ha il diritto alla corresponsione del salario dovuto al livello per il quale è stato assunto e per i giorni di lavoro prestato.

Ultimato il periodo di prova senza che una delle parti abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, verbale o scritta, il lavoratore si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettante non potrà essere inferiore a quella per la categoria alla quale viene assegnato.

## **ART. 52 SCATTI DI ANZIANITA'**

Per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, a decorrere dall'11 novembre 1969 (con decorrenza dal 10 febbraio 1983), gli operai a tempo indeterminato, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra pari a Euro 11,36205 lordi mensili se inquadrati nei livelli 3°, 4°, a Euro 11,93014 lordi mensili se inquadrati nei livelli 5° e 6°; a Euro 12,49826 lordi mensili se inquadrati nei livelli 7°, 8° ed a Euro 12,78231 lordi mensili se inquadrati nei livelli 9° e 10°.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque.

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

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

#### **ART. 53 RIPOSO SETTIMANALE**

Agli operai agricoli a tempo indeterminato è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Quando però, per esigenze tecniche dell'azienda ciò non fosse possibile, il lavoratore a tempo indeterminato dovrà eseguire anche nel giorno di riposo i lavori strettamente necessari alla cura degli animali che ha in consegna (attività zootecniche).

Fermo restando quanto sopra, nel caso in cui, per la presenza di un unico O.T.I., non sussistessero le condizioni di fruire del riposo settimanale o festivo, verrà concesso al lavoratore un riposo retribuito da usufruirsi, o durante la settimana successiva o nel mese nel quale lo stesso non abbia potuto godere di tale riposo.

#### **ART. 54 CASSA INTEGRAZIONE SALARI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO (C.I.S.O.A.)**

Fermo restando quanto previsto per i lavoratori di cui alla legge n. 533/1949 e successive modifiche, fino a quando non sarà totalmente integrata da parte dell'INPS la differenza tra l'indennità liquidata dalla Cassa integrazione istituita con legge n. 457/72 ed i salari contrattuali tabellari l'azienda corrisponderà agli operai a tempo indeterminato sospesi, la differenza in ragione del 75 per cento per tutta la durata del presente contratto interprovinciale.

Nel caso in cui non venga riconosciuta la/e giornata/e di C.I.S.O.A., l'azienda è tenuta al pagamento della/e giornata/e così come previsto dalla Legge e dalle norme contrattuali.

#### **ART. 55 COMPENSI PER ABITAZIONE ED ACCESSORI**

Gli operai agricoli a tempo indeterminato hanno diritto ad una casa di abitazione proporzionata ai bisogni igienici e funzionali alla famiglia, con orto porcile e pollaio.

Se il datore di lavoro, per esigenze aziendali non concede l'uso della casa di abitazione ed annessi, o parte di essi, corrisponderà al lavoratore mensilmente quanto previsto dalla Legge.

Tali compensi sono parte integrante della retribuzione, ed ammontano complessivamente ad Euro 14,98 mensili .

Se il lavoratore beneficiava dell'uso della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente, per un periodo di sei mesi dalla data di decesso dell'operaio.

(Casa Euro 11,3620 - Orto Euro 0,7746 - Pollaio Euro 0,7746 - Porcile Euro 2,0658).

#### **ART. 56 COMPENSI SPECIALI**

Nei centri di fecondazione artificiale, agli operai a tempo indeterminato sarà riconosciuto un premio annuo complessivo di €. 20, 65 per ogni toro in attività.

Nelle aziende agricole per ogni parto bovino e/o equino, ove necessiti la presenza del boaro, sarà corrisposto un premio da liquidarsi a fine anno di €. 1,80.

Nell'allevamento suinicolo, ove non esista la sala parto modernamente concepita, necessitando l'effettivo intervento dell'addetto sulla scrofa, sarà corrisposto un premio da liquidarsi a fine anno di €. 1,03 a parto.

#### **ART. 57 13a MENSILITA'**

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 31 dicembre di ogni anno, la 13esima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile sindacale in vigore alla stessa data, compresi i compensi previsti all'art. 55 del presente Contratto.

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

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

#### **ART. 58 14a MENSILITA'**

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 giugno di ogni anno, la 14esima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile sindacale in vigore alla stessa data, compresi i compensi previsti all'art. 55.

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

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

#### **ART. 59 MALATTIA E INFORTUNIO**

Per la previdenza ed assistenza valgono le norme di legge integrate come appresso:

- ai lavoratori a T.I. colpiti da infortunio o malattia professionale, l'azienda conserverà il posto di lavoro fino ad un anno dal verificarsi dell'evento e corrisponderà il salario reale di fatto dal 1° giorno fino ad un massimo di gg. 110.

In caso di malattia sarà garantito il seguente trattamento:

a) conservazione del posto di lavoro per un periodo di 200 giorni;

b) corresponsione del salario reale di fatto dal primo giorno fino ad un massimo di 80 giorni;

c) in caso di malattia con ricovero ospedaliero superiore a 15 giorni, il salario di fatto, sarà corrisposto fino ad un massimo di 90 giorni.

Per tutti i casi di cui sopra l'azienda recupererà, dall'operaio agricolo, quanto allo stesso corrisposto dagli Enti di mutualità, di assicurazione e dalla C.I.M.L.A.

E' escluso il recupero da parte del datore di lavoro, di quanto corrisposto da assicurazioni personali dell'operaio.

Trascorsi i periodi di conservazione del posto di lavoro di cui sopra e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il Contratto di Lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, dei ratei della 13esima e 14esima mensilità, nonché delle indennità sostitutive delle ferie maturate, fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante tale periodo, per il quale viene conservato il posto di lavoro, il lavoratore continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio e del porcile che gli sono stati dati in uso. Per mancata concessione saranno corrisposti mensilmente gli emolumenti di cui all'art. 55 del presente Contratto.

In caso di necessità di pronto intervento ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

*TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI PER L'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI (D.P.R. 30 giugno 1965 - n. 1124 )*

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore infortunato l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio e il 60% della retribuzione stessa per il secondo, terzo e quarto giorno, salvo migliori condizioni previste da norme legislative, nonché da Contratti collettivi o individuali di lavoro, per i giorni successivi fino a quando sussiste la carenza dell'assicurazione.

L'obbligo suddetto sussiste anche nei casi in cui la guarigione avvenga entro il periodo di carenza.

L'obbligo suddetto compete, altresì, per le giornate festive e per i casi di malattia professionale nell'industria, nonché per i casi di infortunio e di malattia professionale nell'agricoltura. La conseguente erogazione è commisurata sulla base del salario medio giornaliero percepito dal lavoratore negli ultimi quindici giorni precedenti l'evento.

## **ART. 60 FERIE**

Tutti gli operai a tempo indeterminato debbono usufruire, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, di un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi.

Per i giovani dai 15 ai 18 anni in base all'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, il periodo di ferie non può essere inferiore ai 30 giorni.

In caso di sopravvenuta e comprovata malattia durante le ferie, i lavoratori possono chiedere la loro interruzione, per riprenderle in altro concordabile periodo.

Il datore di lavoro nello stabilire il periodo di godimento delle ferie deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e desideri dei lavoratori a tempo indeterminato, coi quali dovranno essere concordati i periodi di ferie. Nel caso di assunzione, 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.

**LAVORATORI MIGRANTI:** Per gli operai O.T.I., prevedere la possibilità di cumulare le ferie per il rientro nel proprio paese di origine compatibilmente con le esigenze aziendali.

### **ART. 61 PERMESSI STRAORDINARI**

Il lavoratore a T.I. che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo retribuito di giorni 12 lavorativi, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio; ha altresì diritto ad un permesso di giorni 3 in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di conviventi, purché la stabile convivenza con il lavoratore e la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. (Legge 53/2000 – art. 4 comma primo. Pubblicata sulla G.U. 13 marzo 2000 – n.60; “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”).

#### **LAVORATORI MIGRANTI:**

Per gli operai O.T.D., prevedere a livello aziendale la possibilità di definire il rientro nel proprio paese di origine compatibilmente con le esigenze aziendali per particolari necessità (decesso di un familiare, matrimonio o altro)

### **ART. 62 TRAPASSO DI AZIENDA**

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato, con consenso delle parti.

### **ART. 63 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascuno anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui

disposizioni che regolano la materia dei trattamenti di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al primo giugno 1982, è dovuta al lavoratore a tempo indeterminato un'indennità di anzianità in ragione di ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda in misura di:

06 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 1 marzo 1947 al 10 novembre 1960;

08 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1960 al 10 novembre 1963;

10 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1963 al 10 novembre 1967;

12 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1967 al 10 giugno 1970;

14 giorni per ogni anno di servizio prestato dall'11 giugno 1970 al 31 agosto 1972;

18 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 1 settembre 1972 al 12 luglio 1974;

25 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 13 luglio 1974 al 15 agosto 1976;

26 giorni per ogni anno di servizio prestato dal 16 agosto 1976 al 30 maggio 1982.

Dalla data dell'11 novembre 1967 va aggiunto il valore forfettario della casa, orto, porcile e pollaio (euro 14,98).

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella percepita al 31 maggio 1982: paga base e contingenza più un dodicesimo della tredicesima mensilità e della 14a mensilità e più tutti gli elementi retributivi che compongono la retribuzione.

La liquidazione di detta indennità deve computarsi in dodicesimi per l'eventuale frazione di anno.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto vanno liquidate agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice Civile.

Agli inizi di ogni anno e comunque entro il 31 maggio l'azienda dovrà trasmettere al proprio dipendente il relativo prospetto indicando la somma accantonata a tale titolo.

## ***PARTE ECONOMICA***

### **ART. 64 MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI**

Ad integrazione di quanto sancito dal C.C.N.L. all' art. 49 e di quanto previsto dal Contratto si precisa:

1) Le tabelle di fine annata per la liquidazione annuale degli O.T.I. contempleranno il periodo dall'1 Gennaio al 31 dicembre di ogni anno; comunque entro il 10 gennaio dovranno essere regolate le eventuali pendenze di salario riferite all'anno precedente;

- 2) A tutti gli operai T.I. e T.D. verranno consegnate mensilmente e contestualmente alla retribuzione le regolari buste-paga, riferite al rapporto di lavoro del mese precedente;
- 3) Le retribuzioni dovranno essere pagate entro il mese o non oltre il decimo giorno del mese successivo cui si riferiscono.

#### **ART. 65 AUMENTI ECONOMICI.**

E' pattuito un aumento salariale su tutti i livelli di qualifica pari a :

5,30 %, per il biennio 2012 – 2013, così ripartito:

4,24 %, decorrente dal 1° marzo 2013;

1,06 %, decorrente dal 1° ottobre 2013.

#### **ART. 66 – ARMONIZZAZIONE TERRITORIO DEL MONTEFELTRO**

Cassato con Accordo del 16.10.2018

#### **ART. 67 PREMIO FEDELTA' AZIENDALE**

Addetti agli incubatoi: In considerazione della permanenza al 5° livello da parte degli addetti agli incubatoi ed al fine di evitare la dispersione di tali figure, si stabilisce che agli stessi, quando assunti consecutivamente in qualità di O.T.D. dalla stessa azienda, sin dalla stipula del precedente CPL del 1996, venga riconosciuto a titolo “ad personam” un importo annuo pari a € 123,95 da corrispondere in aggiunta al T.F.R. e da erogarsi nella busta paga del mese di dicembre, in presenza di almeno cinque anni di anzianità continuativa maturata dall'operaio presso la stessa azienda e/o datore di lavoro.

Per tutti gli altri alla maturazione in continuità lavorativa.

Es: Assunti nel 2008 - 31 dicembre 2013 e così di seguito per gli anni successivi.

#### **ART. 68 SALARIO VARIABILE**

1. Costituzione della Commissione entro il 30 ottobre 2005;
2. individuazione dei parametri, degli obiettivi e dell'area di applicazione entro il 31 dicembre 2005. Devono intendersi applicabili dalle aziende che occupino più di 1.000 giornate di lavoro annuo;
3. determinazione ed erogazione del salario per obiettivi entro il 31 dicembre 2005;
4. se entro il 31 dicembre 2004 non si opererà quanto previsto nel precedente punto 2, a far data dal primo gennaio 2005 si provvederà a dare in una unica soluzione o mese per mese le seguenti cifre;

Livelli 3° – 4° 30,987414/anno oppure 2,582285 per 12 mesi

Livelli 5° – 6° 43,382380 “ oppure 3,615199 per 12 mesi

Livelli 7° – 8° 49,579863 “ oppure 4,131656 per 12 mesi

Livelli 9° – 10° 61,974828 “ oppure 5,164569 per 12 mesi

Si precisa inoltre che il salario variabile per i lavoratori a tempo determinato, viene calcolato in 169 ° dell'importo mensile e a questo importo viene aggiunta la percentuale del 3° elemento depurata della percentuale riferita alla 13esima e alla 14esima mensilità.

#### **ART. 69 PREMIO DI RENDIMENTO O.T.D.**

Tenuto conto delle esigenze e delle prospettive di un maggiore sviluppo del processo produttivo dell'agricoltura, anche nell'interesse dell'imprenditore agricolo, nelle aziende agricole che assumono lavoratori a tempo determinato, ed al fine di assicurare ad essi il massimo periodo di occupazione, si ravvisa l'opportunità della stipulazione di accordi aggiuntivi al Contratto interprovinciale di lavoro.

Il periodo di impegno sottoscritto fra le parti dovrà partire da un minimo di 130 giornate fino ad un massimo di 179 giorni per gli uomini da un minimo di 60 giorni ad un massimo di 179 giornate per le donne, da effettuarsi nel corso dell'anno.

Per tutte le suddette forme di accordi aggiuntivi e assolto il reciproco impegno, verrà corrisposto come minimo al lavoratore, un premio di rendimento del 5% da calcolarsi sulla paga base e contingenza, (salario contrattuale, colonna uno delle tariffe, escluso il terzo elemento), per il totale delle ore prestate e lavorate durante l'anno solare. (1.1 – 31.12).

Nota a verbale sull'art. 69 del Contratto

Le parti chiariscono che il premio di rendimento, stabilito a livello interprovinciale nella misura minima dei 5%, deve essere comunque corrisposto, per le modalità previste all'art. 69, dalle aziende senza dar luogo per la misura minima ad alcuna contrattazione aziendale.

Dichiarazione interpretativa sull'art. 69 del Contratto

Il lavoratore agricolo che nel corso dell'annata solare o nell'arco dei 12 mesi dalla data di assunzione, abbia effettuato comunque almeno 180 giornate, fermo restando il diritto di instaurare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà retribuito per le effettive prestazioni di qualifica e per il numero di giornate effettuate nel predetto periodo; qualora il medesimo sia stato vincolato ai sensi del presente articolo e intenda, in relazione a quanto sopra, avvalersi del passaggio a tempo indeterminato, perderà il beneficio del premio di rendimento, maturando viceversa dal primo giorno di assunzione tutti gli istituti previsti per il rapporto a tempo indeterminato.

#### **ART. 70 RETRIBUZIONE O.T.I.**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:



- a) il salario contrattuale nazionale;
- b) il salario contrattuale interprovinciale;
- c) i compensi previsti all'art. 55;
- d) scatti di anzianità ed eventuali altri emolumenti e quanto previsto a titolo di retribuzione.

La corresponsione del salario sarà fatta ogni fine mese e comunque non oltre i primi 10 giorni del mese successivo cui si riferisce.

Il datore di lavoro sull'intero ammontare del salario mensile applicherà le trattenute di legge.

#### **ART. 71 RETRIBUZIONE O.T.D.**

La retribuzione dei lavoratori a tempo determinato è stabilita dai seguenti elementi:

salario contrattuale nazionale;

salario contrattuale interprovinciale.

Agli operai a T.D. (avventizi), compete inoltre, una indennità (terzo elemento), pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato, O.T.I. , la cui misura espressa in percentuale, è calcolata sull'insieme del salario contrattuale nazionale e salario contrattuale interprovinciale.

Tale indennità si applica nella misura del 30,44%.

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

Festività nazionali e infrasettimanali 5,45%

Ferie 8,33%

13esima mensilità 8,33%

14esima mensilità 8,33%

Totale 30,44%

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai agricoli acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento, la percentuale del terzo elemento non è più dovuta ai predetti operai fissi.

#### **ART. 72 TABELLE SALARIALI**

Le parti nel sottoscrivere il presente Contratto concordano di realizzare nuove tabelle salariali unitarie a cui tutte le parti sindacali faranno riferimento, dalla data di sottoscrizione del presente contratto interprovinciale.

In caso di nuovi aumenti salariali, derivanti da altri tavoli contrattuali (C.C.N.L.), le parti tempestivamente si riuniranno e di volta in volta sottoscriveranno le nuove tabelle salariali.

Sottoscritto in data 16 ottobre 2018.

**TABELLE SALARIALE IN VIGORE DALL'1-10-2018 - APPLICAZIONE C.P.L. 16/10/2018**

(+2,6% escluso gen.natura)

TRANCE UNICA

O.T.D. AVVENTIZI		Salario Contrattuale	CPL 16/10/2018	3° ELEM. 30,44%	TOT. LORDO	T.F.R.	INPS+CAC+	TRATTENUTE	MINIMALI GIORNO
<b>1° AREA SPEC.</b>									
LIVELLO 10	10,17918	0,26466	3,17910	13,62294	0,90130	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	88,55		
LIVELLO 9	9,93121	0,25821	3,10166	13,29108	0,87935	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	86,39		
LIVELLO 8	9,34395	0,24294	2,91825	12,50514	0,82735	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	81,28		
LIVELLO 7	9,23205	0,24003	2,88330	12,35539	0,81744	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	80,31		
<b>2° AREA QUALIF.</b>									
LIVELLO 6	8,68958	0,22593	2,71388	11,62939	0,76941	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	75,59		
LIVELLO 5	8,47839	0,22044	2,64792	11,34676	0,75071	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	73,75		
LIVELLO 4	8,32322	0,21640	2,59946	11,13909	0,73697	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	72,40		
LIVELLO 3	8,17178	0,21247	2,55216	10,93641	0,72356	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	71,09		
<b>3° AREA COMUNI</b>									
LIVELLO 2	7,12341	0,18521	2,22474	9,53336	0,63073	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	61,97		
LIVELLO 1	5,35679	0,13928	1,67300	7,16907	0,47431	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	46,60		
<b>O.T.I FISSI</b>									
O.T.I FISSI		Salario Contrattuale	CPL 16/10/2018	GEN.NATURA	TOT. LORDO	TRATT.	SCATTI		
<b>1° AREA SPEC.</b>									
LIVELLO 10	1.720,28153	44,72732	14,97725	1.779,98610	9,64%	12,78			
LIVELLO 9	1.678,37472	43,63774	14,97725	1.736,98971	9,64%	12,78			
LIVELLO 8	1.579,12732	41,05731	14,97725	1.635,16188	9,64%	12,50			
LIVELLO 7	1.560,21659	40,56563	14,97725	1.615,75947	9,64%	12,50			
<b>2° AREA QUALIF.</b>									
LIVELLO 6	1.468,53962	38,18203	14,97725	1.521,69890	9,64%	11,93			
LIVELLO 5	1.432,84841	37,25406	14,97725	1.485,07972	9,64%	11,93			
LIVELLO 4	1.406,62431	36,57223	14,97725	1.458,17379	9,64%	11,36			
LIVELLO 3	1.381,03063	35,90680	14,97725	1.431,91468	9,64%	11,36			

<b>STRAORDINARIO O.T.D. AVVENTIZI</b>						
	<b>25%</b>		<b>35%</b>		<b>40%</b>	
	<b>NORMALE</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>NOTTURNO</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>NOTTURNO</b>	<b>FEST.NOTT.</b>
<b>1° AREA SPEC.</b>						
LIVELLO 10	16,23390	17,27829	17,80048	17,80048	17,80048	18,32267
LIVELLO 9	15,83844	16,85738	17,36685	17,36685	17,36685	17,87632
LIVELLO 8	14,90186	15,88055	16,33990	16,33990	16,33990	16,81824
LIVELLO 7	14,72341	15,67062	16,14422	16,14422	16,14422	16,61782
LIVELLO 6						
<b>2° AREA QUALIF.</b>						
LIVELLO 5	13,85827	14,74982	15,19560	14,74982	15,19560	15,64138
LIVELLO 4	13,52146	14,39135	14,82629	14,39135	14,82629	15,26123
LIVELLO 3	13,27399	14,12785	14,55494	14,12785	14,55494	14,98192
<b>3° AREA COMUNI</b>						
LIVELLO 2	11,36052	12,09138	12,45681	12,09138	12,45681	12,82224
LIVELLO 1	8,54309	9,08269	9,36750	9,08269	9,36750	9,64230

<b>STRAORDINARIO O.T.I. FISSI</b>						
	<b>25%</b>		<b>35%</b>		<b>40%</b>	
	<b>NORMALE</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>NOTTURNO</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>NOTTURNO</b>	<b>FEST.NOTT.</b>
<b>1° AREA SPEC.</b>						
LIVELLO 10	13,16558	14,21882	14,74545	14,21882	14,74545	15,27207
LIVELLO 9	12,84756	13,87536	14,38926	13,87536	14,38926	14,90317
LIVELLO 8	12,09439	13,06194	13,54572	13,06194	13,54572	14,02950
LIVELLO 7	11,95088	12,90695	13,38499	12,90695	13,38499	13,86303
<b>2° AREA QUALIF.</b>						
LIVELLO 6	11,25517	12,15558	12,60579	12,15558	12,60579	13,05600
LIVELLO 5	10,98432	11,86306	12,30244	11,86306	12,30244	12,74181
LIVELLO 4	10,78531	11,64813	12,07955	11,64813	12,07955	12,51096
LIVELLO 3	10,59108	11,43837	11,86202	11,43837	11,86202	12,28566

**TABELLE SALARIALE IN VIGORE DALL'1-04-2019 - APPLICAZIONE C.C.N.L. 19/06/2018**

(+1,2% escluso gen.natura)

**2° TRANCE**

<b>O.T.D. AVVENTIZI</b>		Salario Contrattuale	CCNL 19/06/2018	3° ELEM. 30,44%	TOT. LORDO	T.F.R.	INPS+CAC+ CIMLA (Euro a gg.)	TRATTENUTE	MINIMALI GIORNO
<b>1° AREA SPEC.</b>									
LIVELLO 10	10,44384	0,12533	3,21725	13,78642	0,91212	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	89,61		
LIVELLO 9	10,18942	0,12227	3,13888	13,45058	0,88980	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	87,43		
LIVELLO 8	9,58689	0,11504	2,95327	12,65520	0,83728	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	82,26		
LIVELLO 7	9,47208	0,11367	2,91790	12,50365	0,82725	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	81,27		
<b>2° AREA QUALIF.</b>									
LIVELLO 6	8,91551	0,10699	2,74845	11,76895	0,77884	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	76,50		
LIVELLO 5	8,69883	0,10439	2,67970	11,48292	0,75972	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	74,64		
LIVELLO 4	8,53962	0,10248	2,63066	11,27276	0,74581	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	73,27		
LIVELLO 3	8,38425	0,10061	2,58279	11,06765	0,73224	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	71,94		
<b>3° AREA COMUNI</b>									
LIVELLO 2	7,30882	0,08770	2,25144	9,64776	0,63830	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	62,71		
LIVELLO 1	5,49607	0,06595	1,69308	7,25510	0,48000	8,84%+0,20%+0,31 AL GG	47,16		
<b>O.T.I FISSI</b>									
		Salario Contrattuale	CCNL 19/06/2018	GEN.NATURA	TOT. LORDO	TRATT.	SCATTI		
<b>1° AREA SPEC.</b>									
LIVELLO 10	1.765,00885	21,18011	14,97725	1.801,16621	9,64%	12,78			
LIVELLO 9	1.722,01246	20,66415	14,97725	1.757,65386	9,64%	12,78			
LIVELLO 8	1.620,18464	19,44222	14,97725	1.654,60411	9,64%	12,50			
LIVELLO 7	1.600,78222	19,20939	14,97725	1.634,96886	9,64%	12,50			
<b>2° AREA QUALIF.</b>									
LIVELLO 6	1.506,72165	18,08066	14,97725	1.539,77956	9,64%	11,93			
LIVELLO 5	1.470,10247	17,64123	14,97725	1.502,72095	9,64%	11,93			
LIVELLO 4	1.443,19654	17,31836	14,97725	1.475,49215	9,64%	11,36			
LIVELLO 3	1.416,93743	17,00325	14,97725	1.448,91793	9,64%	11,36			

<b>STRAORDINARIO O.T.D. AVENTIZI</b>						
	<b>25%</b>		<b>35%</b>		<b>40%</b>	
	<b>NORMALE</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>NOTTURNO</b>	<b>FEST.NOTT.</b>	<b>45%</b>
<b>1° AREA SPEC.</b>						
LIVELLO 10	16,42871	17,48563	18,01409	18,54254	18,54254	
LIVELLO 9	16,02850	17,05967	17,57525	18,09084	18,09084	
LIVELLO 8	15,08069	16,05088	16,53598	17,02107	17,02107	
LIVELLO 7	14,90009	15,85866	16,33795	16,81724	16,81724	
LIVELLO 6						
<b>2° AREA QUALIF.</b>						
LIVELLO 5	14,02457	14,92682	15,37795	15,82907	15,82907	
LIVELLO 4	13,68372	14,58404	15,00420	15,44436	15,44436	
LIVELLO 3	13,43328	14,28749	14,72860	15,16170	15,16170	
<b>3° AREA COMUNI</b>						
LIVELLO 2	11,49685	12,23648	12,60629	12,97611	12,97611	
LIVELLO 1	8,64561	9,20181	9,47891	9,75801	9,75801	

<b>STRAORDINARIO O.T.I. FISSI</b>						
	<b>25%</b>		<b>35%</b>		<b>40%</b>	
	<b>NORMALE</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>FESTIVO</b>	<b>NOTTURNO</b>	<b>FEST.NOTT.</b>	<b>45%</b>
<b>1° AREA SPEC.</b>						
LIVELLO 10	13,32224	14,38801	14,92090	15,45379	15,45379	
LIVELLO 9	13,00040	14,04043	14,56045	15,08046	15,08046	
LIVELLO 8	12,23820	13,21725	13,70678	14,19631	14,19631	
LIVELLO 7	12,09296	13,06040	13,54412	14,02784	14,02784	
<b>2° AREA QUALIF.</b>						
LIVELLO 6	11,38890	12,30001	12,75557	13,21113	13,21113	
LIVELLO 5	11,11480	12,00398	12,44858	12,89317	12,89317	
LIVELLO 4	10,91340	11,78648	12,22301	12,65955	12,65955	
LIVELLO 3	10,71685	11,57420	12,00287	12,43154	12,43154	