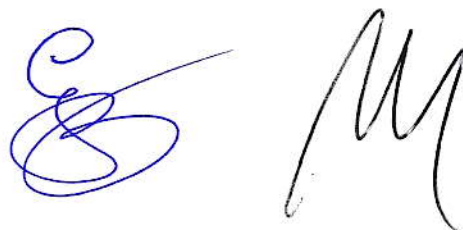


**CCNL PER LAVORATORI NEL COMPARTO DELL'AGRICOLTURA**

**Validità presente CCNL: 01/04/2019-31/03/2022**



L'anno 2019 il giorno 28 del mese di marzo si è svolto l'incontro presso la sede AF24 in Cosenza:

**TRA**

**AF24** – Associazione FORMATORI24 rappresentata dal Presidente Giuseppe Basile

**E**

**ANOP** – Associazione Nazionale Operatori e Professionisti rappresentata da Lucia Murano

Per stipulare, il presente contratto collettivo nazionale per i lavoratori del comparto dell'agricoltura.

#### LE PARTI SOCIALI SOTTOSCRITTICI

**ASSOCIAZIONE FORMATORI 24**  
Via Riccardo Marsili, 5 - 87100 COSENZA  
C.F. 48104870781  
www.formatori24.it



**A.N.O.P.**  
**ANOP**  
Associazione Nazionale Operatori e Professionisti  
C.F. 98119700783

### Intenti delle Parti Sociali

Data l'importanza del settore agricolo in Italia e le condizioni naturali che nella nostra penisola favoriscono la diversificazione per la coltivazione dei prodotti agricoli, il presente CCNL intende disciplinare unitariamente e sul tutto territoriale nazionale la figura dei lavoratori trattenuti in tale comparto.

Nel III trimestre 2018 sono stati molto positivi i dati di crescita proveniente dal settore agricoltura così come ha evidenziato il rapporto ISMEA con una crescita del valore aggiunto su base annua pari al 4.8 % e un aumento dei lavoratori in forze pari al 3.1%.

Dati e stime che a seguito anche delle politiche europee mostrano delle tendenze di progressione, per cui deve essere incoraggiata una maggiore tutela delle condizioni di lavoro in funzione anche del crescente bisogno di forza-lavoro.

Soprattutto per un settore in cui le condizioni climatiche ne determinano di anno in anno in alcuni specifici settori produttività e redditività, condizioni che per gli operatori che gravitano in termini di prestazione della propria opera in tale ambito possono tradursi in possibili episodi di incertezza e costante precariato.

Il dato confortante ed ottimale è rappresentato dal fatto che se pur le aziende agricole presenti già da tempo si mantengono in situazioni di mercato stazionario ad avere la meglio in termini di crescita e di sviluppo sono proprio le attività più recenti il cui personale risulta di età giovane, infatti per il 2018 le aziende agricole fatte da giovani imprenditori e lavoratori risultano aumentate del 5%, un numero destinato a crescere se si tiene conto di quanto espresso proprio attraverso l'ICF pari ad 1.7 per l'ultimo trimestre 2018, quasi 6 punti in rialzo rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

È da sottolineare che anche in condizioni di calo di alcune campagne produttive per determinati tipi di seminativi resta inalterata la qualità dei prodotti anzi risulta incrementato anche tale aspetto, per il quale può essere direttamente proporzionale il numero di operatori impiegati e l'efficace ricerca, selezione e preparazione con cui questi vengono individuati.

Tutti aspetti che non possono prescindere dalla contrattazione.

Il presente CCNL si compone dei seguenti titoli:

**TITOLI I**

**INTRODUZIONE GENERALE E SCOPI**

**TITOLO II**

**LE RELAZIONI SINDACALI**

**TITOLO III**

**PROFILI ESEMPLIFICATIVI**

**TITOLO IV**

**APPRENDISTATO**

**TITOLO V**

**CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

**TITOLO VI**

**LAVORATORI MIGRANTI**

**TITOLO VII**

**CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)**

**TITOLO VIII**

**CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

**TITOLO IX**

**ORARIO DI LAVORO**

**TITOLO X**

**LAVORO DOMENICALE – NOTTURNO – FESTIVO - LAVORO STRAORDINARIO**

**TITOLO XI**

**RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' – PERMESSI**

**TITOLO XII**

**FERIE – CONGEDO - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA**

**TITOLO XIII**

**MATERNITA'/PATERNITA' – ADOZIONE e/o AFFIDAMENTO**

**TITOLO XIV**

**PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE**

**TITOLO XV**

**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**TITOLO XVI**

**PREAVVISO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

**TITOLO XVII**

**COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE e GESTIONE DELLE CONTROVERSIE**

**TITOLO XVIII**

**TUTELA DELLA PRIVACY**



## TITOLO I INTRODUZIONE GENERALE E SCOPI

### Art. 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale in tutti gli ambiti del settore dell'agricoltura e comunque rientranti nella nuova formulazione dell'art. 2135 del C.C.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

### Art. 2

Non è ammessa la parziale applicazione della presente contrattazione collettiva nazionale.

Il presente contratto decorre dal 1 aprile 2019 e avrà scadenza il 31 marzo 2022 sia per la parte economica sia per la parte normativa.

Non ha alcun titolo di validità in merito al presente CCNL la mera adesione da parte di altre organizzazioni.

### Art. 3

Sono fatte salve in ogni caso le condizioni di maggior favore acquisite dal singolo lavoratore, per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

## TITOLO II LE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4

Per il rinnovo del presente Contratto, qualora non sia data disdetta almeno 4 mesi prima a mezzo raccomandata da una delle due parti, il rinnovo sarà da intendersi tacito ed automatico di anno in anno.

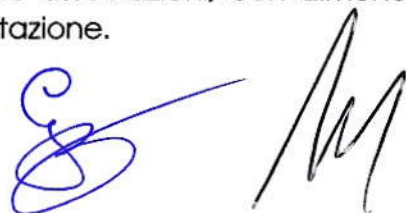
Come previsto da istituto normativo, per la scadenza rispettivamente della parte normativa ed economica.

### Art. 5

Nell'ottica di una più ampia collaborazione volta a tutelare i lavoratori rappresentanti con la presente Contrattazione C.N.L. le parti, di comune accordo, hanno istituito:

- Il Comitato di lavoro per le Pari Opportunità (CPO), sorveglia e vigila nel caso di conflitti in merito a discriminazioni al fine di prevenire e rimuovere tali conflitti. Per quanto non specificatamente previsto nel presente CCNL si fa riferimento alla normativa di settore D. Lgs. 198, 11 Aprile 2006 "Codice delle Pari Opportunità".
- La Commissione Paritetica Nazionale (CPN) attraverso l'istituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza (O.P.Na.S.)
- La Commissione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (CSSL)

Le commissioni sono composti pariteticamente tra le associazioni, con almeno 1 membro per parte sociale sottoscrittori la presente contrattazione.



Tramite la CPN si disporrà su tutto il territorio la presenza degli OPT secondo un proprio regolamento di cui i membri si faranno garanti della sua osservanza per etica e deontologia.

### TITOLO III PROFILI ESEMPLIFICATIVI

#### Art. 6

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa area di competenza

#### AREA LIVELLO I

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 LIVELLO II

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

#### AREA LIVELLO III

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

In totale sono previsti otto profili di inquadramento, suddivisi per area di livello.

#### AREA LIVELLO I

Livello I

Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa o azienda sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (responsabile tecnico/amministrativo, responsabile vendite centralizzate, sistemista).

Livello II

Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di scuola media superiore esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa o azienda sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (responsabile tecnico/amministrativo, responsabile vendite centralizzate, sistemista).

#### AREA LIVELLO II

Livello III

Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive, di coordinamento, ispezione e controllo per i quali è richiesta una particolare esperienza professionale (enologo, analista, responsabile impianti tecnici, funzionario alle vendite, capo reparto, capo servizio personale, ricercatore).

Livello IV

Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che compongono particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze ed i



**AREA  
LIVELLO  
III**

Livello V

lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica (impiegato di concetto, aiuto enologo, capo operai, impiegato addetto al controllo amministrativo).

Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che eseguono lavori per la cui esecuzione sono richieste conoscenze e capacità amministrative e tecnico-pratiche (impiegato d'ordine, conducente di automezzi pesanti, florovivaisti).

Livello VI

Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro (vivaista, potatore, conduttori patentati di trattori, costruttore di serre, innestatore, giardiniere, trapiantatore di piante adulte).

Livello VII

Appartengono a questo livello: i soci ed i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità (impiegato di segreteria, frantoiano, aiuto innestatore, addetti alle spedizioni).

Livello VIII

Appartengono a questo livello: i soci ed i lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali (facchino di frantoio, personale di pulizia, raccogliatore di frutti, fattorino).

**Art. 7**

Il lavoro agricolo segue la medesima classificazione prevista dall'art. 2095 cod. civ. per la generalità dei lavoratori: dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Sono inoltre assimilate ai lavoratori subordinati agricoli le seguenti categorie:

-compartecipanti individuali: coloro che individualmente si assumono l'obbligo di coltivare in compartecipazione un terreno altrui, avente per oggetto una singola coltura, per una durata di tempo limitata a un anno o al ciclo biologico della coltura stessa;

-compartecipanti familiari: coloro che si assumono l'obbligo di coltivare in compartecipazione un terreno altrui, impegnandosi ad apportare il proprio lavoro o quello del proprio nucleo familiare, al fine di coprire la manodopera necessaria richiesta dal fondo coltivato;

-piccoli coloni: coloro che costituiscono, in fondi che non richiedono giornate di lavoro superiori alle 119, un rapporto di lavoro di natura associativa, avente per oggetto la conduzione del fondo o l'allevamento del bestiame.

**Art. 8**

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento

corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno. Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

#### **Art. 9**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore, dovrà risultare da atto scritto e dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- la data di assunzione;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica del lavoratore;
- la retribuzione
- tipologia contratto applicato
- informativa privacy
- informativa TFR

#### **Art. 10**


Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale di cui copia fotostatica di attribuzione rilasciata dall'Agenzia delle entrate;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Autocertificazione di casellario giudiziale e carichi pendenti, si precisa inoltre che nel termine perentorio di 90 giorni il lavoratore dovrà esibire il certificato in originale rilascio dal Tribunale di competenza.
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).



Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 11**

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:



<b>AREA LIVELLO I</b>	25 GG.
<b>AREA LIVELLO II</b>	15 GG.
<b>AREA LIVELLO III</b>	7 GG





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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato il periodo di prova si riduce esclusivamente a 2 giornate/lavoro per tutte le aree.

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità del presente CCNL, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modifiche ed integrazioni. I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della legge 223/1991 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 18 e 19 del presente CCNL;

2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 18 e 19 del presente CCNL;

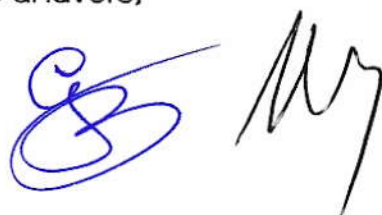
3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

## **Art. 12**

Ai sensi dell'art. 16, comma 1, del D.lgs. 66/2003, gli operai agricoli a tempo determinato e i lavori agricoli di cui all'art. 4 del R.D.L. 692/1923 sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina sulla durata settimanale dell'orario di lavoro (che fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro).

Nel settore agricolo, inoltre, non si considerano come lavoro effettivo e non sono quindi compresi nella durata massima normale della giornata lavorativa (art. 8, comma 3, D.lgs. 66/2003):

- i riposi intermedi;
- il tempo per andare e tornare dal campo o dal posto di lavoro;
- il tempo necessario per la martellatura della falce.





Fatte salve queste eccezioni, trova piena applicazione la disciplina generale prevista dal D.lgs. 66/2003.

#### **TITOLO IV APPRENDISTATO**

##### **Art. 13**

Già con la L. 196/1997 è stata estesa a tutti i settori produttivi (e quindi anche a quello agricolo) la possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato

Si rimanda specificatamente a quanto previsto dalla normativa vigente ed in caso di variazioni e/o aggiornamenti se ne prescrive l'osservanza per l'applicazione del presente CCNL.

##### **Art. 14**

Al datore di lavoro che stipula contratti di apprendistato saranno riconosciuti gli attuali benefici contributivi, la cui erogazione è soggetta alla verifica della formazione svolta, secondo le modalità definite con decreto del Ministero del Lavoro.

Le parti assegnano agli Enti Bilaterali ove costituiti un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative. Il datore di lavoro, quindi, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta deve garantire all'apprendista una formazione professionale.

Per legge, i contratti di apprendistato possono essere stipulati con giovani lavoratori aventi età diversa in base alla finalità dell'apprendistato stesso:

- Apprendistato professionalizzante: età compresa tra i 18 e 29 anni;
- La durata del contratto di apprendistato non può essere superiore a 3 anni

##### **Art. 15**

L'apprendistato permette nei suoi intenti al giovane lavoratore di apprendere le mansioni per le quali occorre un determinato tipo di tirocinio, di fatto sono ammessi apprendistati professionalizzanti in funzione della sopra riportata classificazione.

Le parti concordano che allo scadere del periodo previsto per l'assunzione con apprendistato, la parte datoriale visionate tutte le risorse aziendali, predisponga una tutela di miglior inserimento e stabilizzazione del lavoratore in organico alla propria attività.

Secondo l'attuale normativa, possono appartenere a questo tipo di contrattazione tutti quei giovani lavoratori che siano in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di qualifica professionale pertinente all'attività o mansione a cui si accosta lavorativamente.

##### **Art. 16**

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Questo rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.





Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

#### **Art. 17**

E' convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

L'impegno formativo dell'apprendista, in riferimento al singolo anno, risulta essere assolto per un percorso professionalizzante non inferiore a 120 ore.

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

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### **Art. 18**

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai progetti formativi elaborati dalle parti sociali stipulanti il presente CCNL e in considerazione dei programmi esistenti già dettati dalla normativa di settore vigente.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
  - organizzazione ed economia
  - disciplina del rapporto di lavoro
  - sicurezza sul lavoro
  - secondo il modello sperimentale (allegato) che costituisce parte integrante del presente CCNL.
- I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
  - conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
  - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
  - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
  - conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
  - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali.





### **Art.19**

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28 Febbraio 2000 del Ministero del Lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'articolo 16 comma 3°, della Legge n° 196/97 e dell'articolo 4, del D.M. 8 Aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di Tutore, comprendendo tra questi anche i titolari delle strutture lavorative con meno di quindici addetti.

### **Art.20**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro del settore, sarà computato presso la nuova struttura lavorativa ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni ed attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n-276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o fare impartire nella propria attività, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo di cui ai precedenti articoli 8 e 8 bis del presente Titolo;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
- di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- Di vigilare affinché l'apprendista frequenti corsi di formazione.
- Di attestare, al termine del periodo di apprendistato, le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Inoltre, secondo al più recente normativa in materia di lavoro:

- Con questo tipo di contratto il datore di lavoro:





- si impegna a fornire all'apprendista una specifica formazione professionale e a retribuirlo per l'attività svolta
- può inquadrare il lavoratore in una categoria inferiore (che viene quindi retribuito in misura inferiore rispetto agli altri lavoratori non apprendisti) ottenendone un vantaggio dal punto di vista economico
- ottiene una serie di benefici in ordine agli oneri fiscali e previdenziali.

#### **Art. 21**

L'apprendista deve:

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

#### **Art. 22**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a Tempo Parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 45 (orario di lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui ai precedenti articoli 8 e 8bis.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo 10 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### **Art. 23**

Il contratto di apprendistato riconosce agli apprendisti le seguenti tutele al pari dei lavoratori, che sono:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- indennità di malattia apprendisti;
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia; maternità; ANF e Naspi.

Riguardo alla disoccupazione, questa viene riconosciuta anche agli apprendisti tramite il diritto all'indennità dal 1° maggio 2015 come indennità NASPI.

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.



## TITOLO V

### CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

#### Art. 24

Il lavoro somministrato, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

La somministrazione può avvenire in due diverse forme contrattuali:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.

Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.

Le parti precisano, che questo tipo di istituto contrattuale così come introdotto dagli artt. 20 e segg. Del D.Lgs. 276/2003 serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa appunto: utilizzatore.

In ogni caso, esso può considerarsi concluso in applicazione a quanto previsto dall'art. 20 comma 4 D.Lgs. 276/2003.

#### Art. 25

Nel CCNL per somministrazione di lavoro a tempo determinato non occorre indicare la causale, ossia non bisogna specificare le ragioni che giustificano la modalità di contratto.

Il periodo di lavoro svolto da dipendenti assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato è da considerarsi nel calcolo dei 36 mesi previsti come limite massimo di durata di un contratto a tempo determinato, oltre il quale il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

#### Art. 26

In un'ottica antidiscriminatoria e di tutela dei diritti, sempre al centro della presente contrattazione, i lavoratori in somministrazione devono godere condizioni di base di lavoro e d'occupazione non inferiori a quelle di lavoratori del medesimo livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni operativa.

I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato.

È consentito, in caso di assunzione a tempo determinato, se il contratto collettivo di riferimento dell'impresa utilizzatrice lo prevede.

In caso di assunzione a tempo indeterminato è ammesso solo per il periodo di missione secondo quanto previsto per le assunzioni a tempo determinato.

#### Art. 27

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi e entità:

- a) In misura non eccedente il 20% del numero di lavoratori assunti a tempo





Indeterminato presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa

sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori:

b) assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

c) Per attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;

d) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

#### **Art. 28**

Il contratto di somministrazione, sia esso a tempo determinato o indeterminato, è vietato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

b) presso unità produttive in cui si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di somministrazione (salvo deroghe sindacali);

c) presso imprese in cui siano in corso sospensioni di rapporti o riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni) che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione (salvo deroghe sindacali);

d) da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;

f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;

g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;

h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Il D. Lgs. 276/03 prevede, inoltre, il caso di somministrazione "fraudolenta" (art. 28), cioè la somministrazione "posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo"; in questo caso, al somministratore e all'utilizzatore sono applicate sanzioni penali (art. 18) e una sanzione di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto per ogni giorno di somministrazione.

Da ultimo, la legge 92/2012 ha precisato che non è possibile assumere apprendisti in somministrazione con contratto di somministrazione a tempo determinato.





Ai sensi dell'art. 23 comma D.Lgs. 276/2003 il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso di attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal T.U., ossia, d.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

Viene data facoltà, che tale obbligo resti a carico dell'utilizzatore quando questo venga espressamente indicato per iscritto nel contratto di assunzione.

Tuttavia, l'utilizzatore permea nei confronti del lavoratore in somministrazione, sia esso a tempo determinato che indeterminato, tutti gli obblighi di protezione e prevenzione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile nel caso di violazione e/o inadempimenti.

#### **Art. 29**

Una volta che la somma delle prestazioni rese tra le medesime parti abbia superato i 36 mesi di effettiva attività lavorativa, se la prosecuzione dell'attività si protrae, oltre il predetto limite, per più di 30 giorni, il lavoratore matura una maggiorazione retributiva: 20% per i primi 10 giorni e 40% per i restanti giorni.

Il periodo di assegnazione iniziale può essere prorogato per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi.

Il lavoratore deve essere informato della durata temporale della proroga con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza iniziale. Le proroghe devono essere formalizzate con atto scritto e con il consenso del lavoratore.

#### **Art. 30**

Gli obblighi del lavoratore:

- svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati;
- osservare scrupolosamente l'orario di lavoro;
- conservare la più assoluta riservatezza sui dati e sui fatti di cui viene a conoscenza.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato rimane a disposizione della società fornitrice anche per i periodi in cui non presta attività presso aziende utilizzatrici. In tal caso non può prestare alcuna attività per altre imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

Deve inoltre:

- essere reperibile durante il normale orario di lavoro dell'unità locale da cui dipende per poter iniziare il lavoro nelle 12 ore successive alla chiamata;
- garantire la disponibilità per interventi formativi.

#### **Art. 31**

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.





## TITOLO VI LAVORATORI MIGRANTI

### Art. 32

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta manodopera i Contratti provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

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

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km.

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

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

### Art. 33

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

### Art. 34

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'art. 17 della legge 28/2/1987 n. 56 ("Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro") possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzioni di lavoratori ai competenti organi di collocamento
- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie del contratto, gli Organismi di collocamento possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di



aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, i profili professionali e le mansioni dei lavoratori da assumere.

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondenti alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:

1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;

2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, ai competenti centri per l'impiego.

Le parti impegneranno i propri rappresentanti nei competenti organi di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

## **TITOLO VII CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

### **Art. 35**

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività per gli ambiti di applicazione del presente CCNL (part-time orizzontale) o solo per alcuni definiti giorni (part-time verticale).

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

a) volontarietà delle parti;

b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;

c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base del presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

### **Art. 36**

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore





2. per prestazioni mensili: 72 ore
3. per prestazioni annuali: 500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

#### **Art. 37**

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali.

Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento.

In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

#### **Art. 38**

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato agli organi di competenza e potrà avvenire:

- sia in forma di tempo determinato;
- sia in forma di tempo indeterminato;

Nel contratto dovrà essere indicato:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.

Le parti concordano, che in pieno rispetto della normativa vigente, devono essere assicurate a livello aziendale le cosiddette "clausole elastiche", ossia per esigenze funzionali e/o organizzative modificare la collocazione del lavoratore per ogni forma di contratto a tempo parziale.

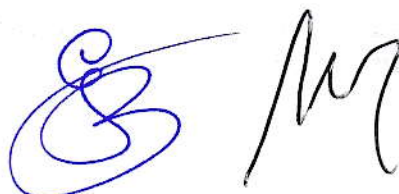
La prestazione di lavoro supplementare non richiede il consenso del dipendente, tuttavia, l'eventuale rifiuto del dipendente non può considerarsi valido motivo di licenziamento.

Il lavoratore si può rifiutare in caso di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

#### **Art. 39**

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale sull'andamento di utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.





## TITOLO VIII CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### **Art. 40**

Come già disposto dal D.Lgs. 15 Giugno 2015 n. 81, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato

### **Art. 41**

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

### **Art. 42**

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti precedenti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

### **Art. 43**

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano





applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

#### **Art. 44**

Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 81/2015, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

#### **Art. 45**

Vige l'obbligo di informazione da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore assunto di rendere informazioni del diritto di precedenza esercitabile per le stesse mansioni con eventuale posizione a tempo indeterminato. Inoltre, le parti sanciscono l'obbligo del datore di lavoro di demandare tutte le informazioni necessarie alle rappresentanze sindacali aziendali sulle posizioni aperte e sulle possibilità future.

#### **Art. 46**

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

Nel caso di inosservanza il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

#### **Art. 47**

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

#### **Art. 48**

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un



minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 49**

Per quanto non disciplinato nel presente contratto le parti intendono fare riferimento agli sviluppi inerenti la normativa più recente e comunque quella vigente in materia di apprendistato professionale.

### **TITOLO IX ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 50**

La durata media dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 39 ore settimanali ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro. In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, può essere anche computata come durata media di un periodo non superiore a 12 mesi salvo gli accordi aziendali in materia.

#### **Art. 51**

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno





della settimana. In base all'art. 22 della legge 17/10/1967, n. 977, modificata dal D.Lgs. 4/8/1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno Pag.28 due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22/2/1934, n. 370."

#### **Art. 52**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero. Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17/10/1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 4/8/1999, n. 345. Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori. Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 45. In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 30, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

### **TITOLO X**

#### **LAVORO DOMENICALE - NOTTURNO - FESTIVO - LAVORO STRAORDINARIO**

#### **Art. 53**

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

#### **Art. 54**

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di legge.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 10% (dieci per cento).

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 15% (quindici per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno, quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) dal personale addetto ai turni notturni, dovrà osservare un riposo di almeno 24 (ventiquattro ore) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Quando questa sarà svolto in via normale la retribuzione oraria ordinaria in funzione dell'inquadramento fatto al lavoratore andrà maggiorata del 12% (dodici per cento).

#### **Art. 55**

È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:





a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;

b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del d.lgs. n. 977/1967. Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

A) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;

B) la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

C) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

D) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

#### **Art. 56**

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;

b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 40;

c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali. Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25%
- lavoro festivo 30%
- lavoro notturno 45%
- lavoro straordinario festivo 40%
- lavoro festivo notturno 55%

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

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

caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il



datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.).

Per l'operaio a tempo indeterminato i Contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie.

Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali. Pag.37 Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457

#### **Art. 57**

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori i quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41ª (quarantunesima) alla 48ª (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Gli importi maturati dai soci lavoratori a titolo di lavoro straordinario potranno essere accantonati in caso di situazione di contrazione economica.

A tal fine gli accantonamenti verranno disposti previa comunicazione alle organizzazioni sindacali di riferimento. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

### **TITOLO XI**

#### **RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - PERMESSI**

#### **Art. 58**

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

#### **Art. 59**

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

- a) festività nazionali:
  - 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
  - 1º maggio - festa dei lavoratori;



- 2 giugno - Festa della Repubblica;
- b) festività infrasettimanali
- il primo giorno dell'anno;
- l'Epifania;
- il giorno del lunedì di Pasqua;
- il 15 agosto - festa dell'assunzione;
- il 1° novembre - Ognisanti;
- l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - Natale;
- il 26 dicembre - Santo Stefano;
- la solennità del Santo Patrono.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione prevista del presente CCNL all'art. 60 e seguenti.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

#### **Art. 60**

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 Febbraio 1934 n. 370, dovranno essere retribuite con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, non escludendo il diritto del lavoratore di godere il riposto compensativo nel giorno successivo, rispettando quanto previsto dalla vigente normativa.

#### **Art. 61**

Ai lavoratori spettano gruppi di 4 o di 8 ore di permesso retribuito pro-capite in compensazione delle quattro festività abolite (legge 57/1977 d DPR 792/85).

A titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro sono riconosciute 56 (cinquantasei) ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti e 72 (settantadue) ore annue a lavoratori impiegati da datori di lavoro che occupano oltre i 15 dipendenti.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente.

I permessi possono essere resi attivi con la condizione di rotazione dei lavoratori in periodi di minore attività in modo da non adito ad assenze che potrebbero compromettere l'attività aziendale.

I permessi non goduti entro il 31 dicembre di ciascun anno saranno da corrisponde in somma retributiva al lavoratore nel trattamento economico mensile successivo.

#### **EVENTI**

Matrimonio di un figlio  
Nascita o adozione di un figlio  
Decesso del padre, della madre, di un fratello,  
di una sorella, di un coniuge, di figli  
Decesso di un suocero, di un nonno

#### **GIORNI**

1 GG  
2 GG  
2 GG  
1 GG



## TITOLO XII

### FERIE - CONGEDO - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

#### **Art. 62**

Agli operai agricoli con rapporto a tempo indeterminato spetta per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. Il periodo e le modalità di fruizione, saranno concordate entro il mese di marzo di ogni anno tra azienda e R.S.U./R.S. A. o in mancanza, direttamente con i lavoratori. Tre settimane saranno di norma continuative, compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico-produttive, mentre la quarta settimana verrà fruita in separato periodo, possibilmente nei periodi con fasi di lavorazioni meno intense. La fruizione delle ferie può essere effettuata anche ad ore. Ai lavoratori immigrati che necessitano di un congruo periodo feriale in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nei paesi di origine, è data la possibilità del cumulo totale o parziale delle ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza. È inoltre facoltà del lavoratore immigrato, chiedere un periodo di aspettativa (massimo due mesi) non retribuita al proprio datore di lavoro da aggiungere alle ferie.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Dal computo vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in caso comprese negli intervalli effettivi.

Durante il periodo di ferie per il lavoratore di fatto ricorre la retribuzione in regime ordinario.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo Verticale e/o Misto configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sussistenza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalla Sanità Pubblica territorialmente competente.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

#### **Art. 63**

In casi opportuni e giustificati il datore di lavoro può concedere durante l'anno congedi retribuiti.

Ai lavoratori studenti, di qualsiasi ordine e grado scolastico ed accademico, che devono sostenere prove ed esami hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti.

Le aziende concederanno altri 5 gg retribuiti pari a 40 ore lavorative all'anno per la preparazione alla prova esame da sostenere.





Essi si intenderanno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale che attesti l'erogazione dell'esame da parte del lavoratore richiedente il permesso.

#### **Art. 64**

Al lavoratore che non sia in periodo di prova, compete per contrarre matrimonio anche in forma di unione civile, un congedo straordinario della durata di 15 giorni di calendario.

Esso rilasciato su esplicita richiesta del lavoratore avrà decorrenza dal terzo giorno prima della data di matrimonio. Il lavoratore avrà l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione che attesti l'avvenuta celebrazione dello stesso.

Durante il congedo il lavoratore ha diritto alla regolare retribuzione. I lavoratori extracomunitari appartenenti a Paesi esteri in cui è legalizzata la Poligamia potranno usufruirne per un solo matrimonio.

#### **Art. 65**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico;

- e. Il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

#### **Art. 66**

Si applicano gli artt. 5 e 6 della legge n. 53 del 2000.

Per usufruire dei congedi, i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.





Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste dal presente CCNL.

#### **Art. 67**

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.

Il Lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, possono richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

### **TITOLO XIII**

#### **MATERNITA' / PATERNITA' - ADOZIONE e/o AFFIDAMENTO**

#### **Art. 68**

La lavoratrice tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore.

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a. le generalità della lavoratrice
- b. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali addetta;
- c. il mese di gestazione alla data della visita;
- d. la data presunta del parto;

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

Il datore di lavoro tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

Il datore di lavoro altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione Provinciale del Lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice soggetta alla tutela della legge.

La lavoratrice tenuta a presentare, entro 30 (trenta) giorni, il certificato attestante la data del parto.



Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato;

Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 (un) giorno.

Tale congedo obbligatorio di 1 (un giorno) fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

Il giorno di congedo obbligatorio riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del d. lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre. I congedi potranno essere frazionati ad ore.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera.

#### **Art. 69**

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali.

Per la maternità/paternità, potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs. 151/2001, entro 5 (cinque) mesi dall'ingresso del minore in famiglia il padre ha diritto ad usufruire congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.





#### **Art. 70**

In materia di congedo parentale e per quanto non espressamente trattato nel CCNL si fa riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente.

### **TITOLO XIII TRASFERTE - TRASFERIMENTI**

#### **Art. 71**

I Contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale. Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi, specifici esami ai sensi dell'articolo 6.

I Contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

#### **Art. 72**

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia. Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione. Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

### **TITOLO XIV PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE**

#### **Art. 73**

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

#### **PERIODO DI COMPORTO**

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comportamento, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di



attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;

In caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore del lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Il periodo di malattia considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA**

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni;
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4 al 20 giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21 giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO**

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

#### **Art. 74**

Sono considerati lavori speciali i seguenti:

- lavori in acqua o fango come lo spurgo delle rogge o l'irrigazione che prevede immissione di organi del corpo in acqua o stazionare in vasche piene d'acqua
- per svolgere lavori di riproduzione e/o allevamento pesci; • l'estirpazione a mano in lotto delle piante;
- la potatura, i lavori di dendrochirurgia e lo scalvo delle piante di altezza superiore a tre metri;
- la preparazione, somministrazione e distribuzione di sostanze antiparassitarie, anti crittogamiche, erbicide ed insetticidi;
- lavorazioni in celle frigorifere;
- lavorazioni continuate con uso di vernici.

#### **Art. 75**

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività": per quanto riguarda gli operai agricoli, i Contratti provinciali di lavoro





dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I Contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre - fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore.

Fra queste i Contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20.5.1970, n. 300 - potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

E' altresì demandato ai Contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico.

I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui al presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

#### **Art. 76**

##### Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

Al fine di garantire il supporto alle imprese negli adempimenti di legge relativi alla nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza territoriale ( RLSt ) previsti dal D.Lg 81/08 e successive modifiche.

La formazione base dovrà rispondere ad un minimo di 32 ore erogabili anche in modalità e-learning attraverso piattaforme certificate sullo standard SCORM.

### **TITOLO XV TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 77**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione per gli operai agricoli a tempo determinato sono: Salario contrattuale (ex paga base ex indennità di contingenza distinta per qualifica, edr, uso abitazione indennità sostitutiva) Terzo elemento 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%
- 13ma mensilità 8,33%
- 14ma mensilità 8,33%
- totale 30,44%

All'operaio a tempo determinato compete altresì il trattamento di fine rapporto pari all'8,63% del salario contrattuale provinciale per l'effettivo lavoro ordinario svolto.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga e corrisposta al lavoratore al termine del rapporto di lavoro e comunque entro il 31 Dicembre di ogni anno.





La retribuzione globale annua è da calcolarsi sulla base di 13 mensilità per gli assunti a tempo determinato.

La retribuzione globale annua è da calcolarsi sulla base di 13 e 14 mensilità per gli assunti a tempo indeterminato.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto. I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese (1).

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

#### **Art. 78**

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle tabelle 1 e 2 di seguito riportate.

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui al presente CCNL e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al primo comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area.

Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

Eccettuate le prestazioni occasionali, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

La normale retribuzione spettante al lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità, di cui al presente CCNL;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di II e III livello;

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 169.





	INQUADRAMENTO	TOTALE ORARIO LORDO	PABA BASE CONGLOBATA AL 1/09/2018	SCATTI DI ANZIANITA'
AREA LIVELLO I	LIVELLO I	9.87	1.669 €	33.05
	LIVELLO II	9.40	1.590 €	33.05
AREA LIVELLO II	LIVELLO III	9.17	1.550 €	29.44
	LIVELLO IV	9.00	1.521 €	26.86
	LIVELLO V	8.94	1.511 €	24.79
AREA LIVELLO III	LIVELLO VI	7.92	1.340 €	23.76
	LIVELLO VII	7.74	1.309 €	23.76
	LIVELLO VIII	7.68	1.299 €	22.21

Al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità.

Per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, i lavoratori hanno diritto a maturare 12 aumenti biennali.

## TITOLO XVI PREAVVISO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

### Art. 79

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 604/1966 e 300/1970, come modificate dalla legge 108/1990.

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 CCNL 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, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi. Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 71 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. 83, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge 108/1990, 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. 80**

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.

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.

#### **Art. 81**

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. 73 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.





## TITOLO XVII

### COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE e GESTIONE DELLE CONTROVERSIE

#### Art. 82

Le parti sociali convengono che a tale commissione costituita secondo l'art. 5 della presente contrattazione saranno demandate le funzioni tipiche dell'organismo paritetico previste anche dalla normativa vigente e sostanzialmente:

- Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro
- Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro.
- L'Organismo Paritetico, dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.
- Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

La Commissione e le sottocommissioni hanno i seguenti compiti:

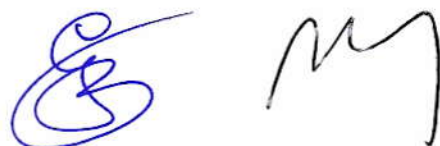
- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e all'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'incentivo in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

#### Art. 83

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n.604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai



datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973 n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenir entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

#### **Art. 84**


Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà l'apposita commissione di conciliazione nominata dalle parti sociali componente l'O.P. composta da 1 componente di ciascun delle parti sociali sottoscriventi la presente contrattazione, ed un elemento super partes, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente DTL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

### **TITOLO XVIII TUTELA DELLA PRIVACY**

#### **Art. 85**

Tutela della privacy - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196 e al Regolamento (UE) 2016/679.





## ADDENDUM PER ALLA FORMAZIONE D. LGS. 81/2008 s.m.i. in AGRICOLTURA

Generalmente le attività individuate nel comparto agricoltura si classificano per lavorazioni in base al pericolo a cui espongono il lavoratore in attività a rischio medio.

Per tale motivo e in virtù delle particolari condizioni di lavoro è opportuno focalizzare maggiormente l'attenzione sui rischi e i pericoli connessi nell'ambito agricolo.

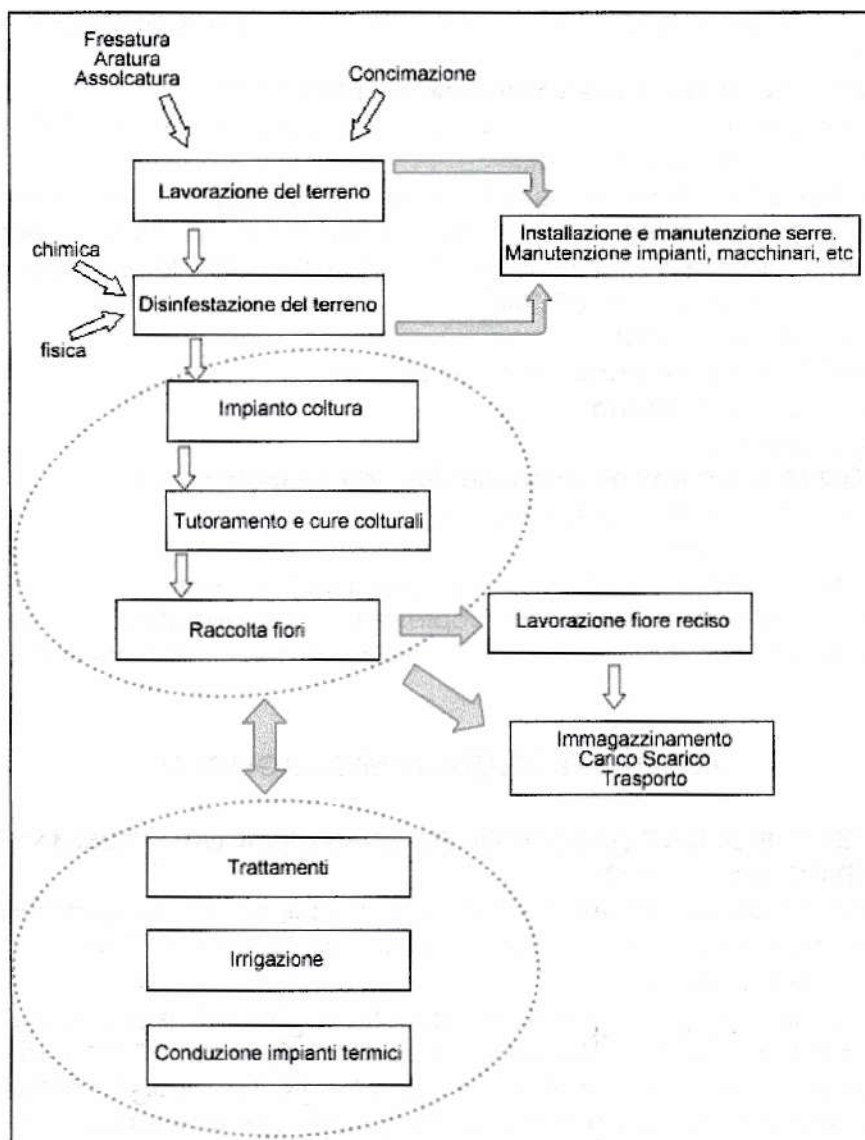


Figura 1 - [https://appsricercascientifica.inail.it/profili\\_di\\_rischio/Floro-vivaismo/index.asp](https://appsricercascientifica.inail.it/profili_di_rischio/Floro-vivaismo/index.asp)

### CORSO RSPP DATORE DI LAVORO – RISCHIO MEDIO (32 ORE)

#### MODULO GIURIDICO NORMATIVO 4 ore

- Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori
- La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa
- La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (Dlgs 231/01)
- I soggetti del sistema di prevenzione aziendale (Dlgs 81/08, compiti, obblighi, responsabilità)
- I sistemi di qualificazione delle imprese
- Il sistema istituzionale della prevenzione

**MODULO GESTIONALE – Gestione e organizzazione della sicurezza 12 ore**

- Criteri e strumenti per la valutazione dei rischi
- La considerazione degli infortuni mancati e delle modalità di accadimento degli stessi
- La considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori
- Il documento di valutazione dei rischi (contenuti, specificità e metodologie)
- I modelli di organizzazione e gestione della sicurezza
- Gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione
- Il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza
- La gestione della documentazione tecnico amministrativa
- L'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso, e della gestione dell'emergenze

**MODULO TECNICO: Individuazione e valutazione dei rischi 12 ore**

- I principali fattori di rischio e le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione protezione, rischi specifici:

rischio infortuni, meccanici generali, elettrici, macchine e attrezzature, rischio connesso ai luoghi di lavoro, rischio da esposizione ad agenti fisici, rischio da esposizione ad agenti chimici, rischio da esposizione, a sostanze pericolose, rischio da esposizione ad atmosfere esplosive, etichettatura, rumore, vibrazione, DPI, MMC.

- Il rischio da stress lavoro correlato
- I rischi ricollegabili all'età alla provenienza da altri paesi
- I dispositivi di protezione individuale
- La sorveglianza sanitaria

**MODULO RELAZIONALE: formazione e consultazione dei lavoratori 4 ore**

- L'informazione, la formazione, l'addestramento
- Le tecniche di comunicazione
- I sistemi delle relazioni aziendali e della comunicazione in azienda
- La consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Natura, funzioni, modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

**ADDETTI ALL'UTILIZZO DI MEZZI AGRICOLI****CORSO PER OPERATORI DI TRATTORI AGRICOLI FORESTALI CINGOLATI E GOMMATI (8 ORE)****MODULO GIURIDICO, teoria (1 ora):**

- norme generali in materia di igiene e sicurezza del lavoro, con particolare riferimento all'uso di attrezzature di lavoro semoventi con operatore a bordo (D.Lgs. n. 81/2008).
- Modulo tecnico, teoria (2 ore):
- categorie di trattori; componenti principali; dispositivi di comando e di sicurezza; controlli visivi e funzionali da effettuare prima dell'utilizzo; DPI specifici da utilizzare con i trattori; modalità di utilizzo in sicurezza e rischi, con analisi e valutazione dei rischi più ricorrenti nell'utilizzo dei trattori, avviamento, spostamento, collegamento alla macchina operatrice, azionamenti e manovre.
- Verifica intermedia dell'apprendimento teorico (extra orario): questionario a risposta multipla sugli argomenti trattati nei moduli giuridico e tecnico (minimo 70% di risposte corrette).

**MODULO PRATICO (5 ore):**

- individuazione dei componenti principali, individuazione dei dispositivi di comando e di sicurezza; controlli pre-utilizzo visivi e funzionali; pianificazione delle operazioni in campo in riferimento a pendenze, accesso, ostacoli sul percorso e condizioni del terreno; esercitazioni pratiche operative sulle tecniche di guida e sulla gestione delle situazioni di pericolo; guida del trattore in campo; messa a riposo del trattore (parcheggio e rimessaggio) in area idonea e precauzioni contro l'utilizzo non autorizzato.





**ADDETTI ALL'UTILIZZO DI MOTOSEGHE, DECESPUGLIATORI, SOFFIATORI, FALCIATRICI, TRINCIAERBA, TRINCIASTOCCHI (8 ORE)**

**MODULO GIURIDICO NORMATIVO:**

- La normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro con particolare riferimento all'uso delle attrezzature di lavoro DLgs. 81/08 e s.m.i. ed allegati
- La responsabilità dell'operatore

**MODULO TEORICO: MOTOSEGA**

- La valutazione dei rischi nell'utilizzo della motosega
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione
- Le caratteristiche dei DPI per l'uso della motosega
- Procedure nell'utilizzo di motoseghe e DPI
- Manutenzione ordinaria e straordinaria

**MODULO TEORICO: DECESPUGLIATORE**

- Valutazione dei rischi nell'utilizzo del decespugliatore
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione
- Caratteristiche dei DPI per l'uso del decespugliatore
- Procedure nell'utilizzo del decespugliatore e DPI
- Manutenzione ordinaria e straordinaria

**MODULO PRATICO:**

- Corretta scelta ed uso dei DPI
- Prova pratiche nell'utilizzo della motosega e decespugliatore

**ADDETTI ALLE MIETITREBBIE RUOTE E CINGOLI (8 ORE)**

**MODULO GIURIDICO NORMATIVO:**

- La normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro con particolare riferimento all'uso delle attrezzature di lavoro DLgs. 81/08 e s.m.i. ed allegati
- La responsabilità dell'operatore

**MODULO TEORICO: MIETITREBBIE**

- La valutazione dei rischi nell'utilizzo di mietitrebbie
- Individuazione delle misure di prevenzione e protezione
- Le caratteristiche dei DPI per l'uso della macchina
- Procedure nell'utilizzo in sicurezza della mietitrebbia e DPI
- Manutenzione ordinaria e straordinaria

**MODULO PRATICO:**

- Corretta scelta ed uso dei DPI
- Prova pratiche nell'utilizzo della motosega e decespugliatore

**Per le prove pratiche deve essere considerato una durata ad personam non inferiore a 40' (min.) con un rapporto massimo per ogni istruttore di 1:4**



