

# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

**PER GLI OPERAI  
AGRICOLI  
E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA  
DI AREZZO**

**VALIDITA'  
1° GENNAIO 2024 - 31 DICEMBRE 2027**



**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO  
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI AREZZO**

Il giorno **8 Gennaio 2025**, presso la sede di Confagricoltura Arezzo, in via Spallanzani 13, Arezzo

t r a

**Coldiretti Arezzo**, rappresentata dal direttore signor Raffaello Betti

**Confagricoltura Arezzo**, rappresentata dal direttore signor Gianluca Ghini

**Confederazione Italiana Agricoltori**, rappresentata dal direttore signor Massimiliano Dindalini

e

**Flai C.G.I.L.**, rappresentata dal Segretario Provinciale signora Simona Lelli;

**Fai C.I.S.L.**, rappresentata dal Responsabile Provinciale signora Rosalba Salvadori;

**Uila U.I.L.**, rappresentata dal Segretario Provinciale signor Simone Scarpellini;

si è convenuto di rinnovare il Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e florovivaisti della Provincia di Arezzo valevole per il periodo  
1° Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2027.

## ***ART. 1 – Oggetto del contratto***

*Il presente Contratto Collettivo Provinciale regola, sul territorio della Provincia di Arezzo, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - così come citate dall'articolo 1 del CCNL e gli operai agricoli da esse dipendenti.*

Il testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro tratta gli articoli che in sede provinciale sono stati migliorati o integrati, ferma restando l'accettazione e la piena validità, anche per la provincia di Arezzo, di tutte le norme previste dal CCNL del 23/05/2022 che non vengono riportate nel testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

## ***ART. 2 – Struttura ed assetto del contratto***

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Il Contratto Provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Gli effetti economici definiti dai contratti provinciali dovranno avere decorrenza nell'ambito del biennio di riferimento.

## *ART. 3 – Sistema delle informazioni e delle relazioni sindacali*

### **Osservatorio provinciale**

Le parti firmatarie del presente contratto confermano la costituzione a livello provinciale un Osservatorio sul mercato del lavoro che svolga le seguenti funzioni:

1 - fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;

2 - fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

3 - individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di patti territoriali e contratti di area;

4 - esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;

5 - esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;

6 - concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;

7 - esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto Provinciale di Lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali in base all'ultimo comma dell'art. 90 CCNL;

8 - esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionali, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento allegato al CCNL.

## **REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE**

Il presente Regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1) **Presidenza** - La Presidenza dell'Osservatorio è assunta, con alternanza ogni due anni, da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2) **Segreteria** - La Segreteria dell'Osservatorio è assunta, secondo il precedente criterio di alternanza, dalla parte che non detiene la Presidenza.

3) **Riunioni dell'Osservatorio** -I componenti l'Osservatorio, uno per ciascuna delle Organizzazioni firmatarie, si riuniscono con cadenza almeno semestrale.

I lavori dell'Osservatorio sono verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni è necessaria, in prima convocazione, la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio; in seconda convocazione, che può aver luogo anche un'ora dopo la prima, è sufficiente l'intervento della maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime delle parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e, occorrendo, sono trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

In caso di assenza o impedimento, ciascun componente l'Osservatorio può farsi sostituire da altro rappresentante della propria Organizzazione.

Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

**4) Rappresentanti** - I componenti l'Osservatorio sono designati dalle rispettive Organizzazioni, con lettera inviata alle altre.

Detti componenti restano in carica sino a revoca.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

**5) Compiti dell'Osservatorio** -I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 3 del CPL.

**6) Sede dell'Osservatorio e spese di funzionamento** -La Sede dell'Osservatorio è posta presso il Fondo Integrativo Malattie Infortuni Assistenze Varie, su cui gravano anche le spese ordinarie di funzionamento.

I costi inerenti lo svolgimento di specifiche iniziative devono essere deliberati all'unanimità.

# COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

## *ART. 4 – Assunzione*

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato o per fase lavorativa, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto /vedi lettera "a" art. 7);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" art. 7);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgere nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" art. 7).

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

Per le principali colture agrarie della provincia, come di seguito elencate, possono individuarsi le seguenti fasi lavorative:

**viticoltura:** potatura secca, raccolta dell'uva;

**olivicoltura:** potatura, raccolta delle olive;

**bieticoltura:** diradamento e zappatura, raccolta;

**tabacchicoltura:** trapianto, raccolta ed infilzatura;

**frutticoltura:** potatura, raccolta della frutta.

Limitatamente alle "fasi lavorative" sopra individuate, l'assunzione dell'operaio a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata di ogni singola "fase lavorativa".

La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per "fase lavorativa" viene meno o potrà essere sospesa, per cui non si avrà corresponsione del salario, qualora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti od obbiettive esigenze tecniche non possa più effettuarsi o debba sospendersi. L'anzidetta garanzia di occupazione viene, altresì, meno per le aziende diretto-coltivatrici, nel caso di rientro di unità attive o di scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Codice Civile.

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

Nella eventualità che, per l'intera provincia o per una o più zone della stessa, sussista l'esigenza di adozione di turni di lavoro tra gli operai, le Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro e dei lavoratori segnaleranno congiuntamente al Centro per l'Impiego la loro decisione al riguardo per i provvedimenti di competenza.

Nella eventualità che non esista agli atti del Centro per l'Impiego manodopera della qualifica richiesta dal datore di lavoro, questi ha diritto di recedere dalla propria richiesta ovvero di riconfermarla, accettando la manodopera di qualifica superiore. In tal caso corrisponderà al lavoratore la retribuzione corrispondente alla qualifica superiore.

### *ART. 5 – Rapporto di lavoro a tempo parziale*

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 dell'art. 15 del 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.

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.

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.

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

## *ART. 6 - Riassunzione*

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nella medesima azienda.

I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare tale volontà alle aziende entro sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella riassunzione si terrà conto:

- 1) di coloro che nell'anno precedente hanno effettuato il maggior numero di giornate;
- 2) dell'anzianità di servizio;
- 3) della professionalità.

Sono comunque esclusi i lavoratori per i quali siano state adottate sanzioni disciplinari.

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

Le parti convengono che, nel caso in cui l'attuale articolo 20 del CCNL venga modificato, il presente articolo verrà adeguato di conseguenza.

## *ART. 7 - Categorie di operai agricoli e florovivaisti*

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

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

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

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt.64 e 65 CCNL.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

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

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

- b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 13, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Agli operai assunti a tempo determinato di cui al punto a) viene garantita l'occupazione ed il salario per tutta la fase lavorativa come indicato nella lettera di assunzione, con l'eccezione dei seguenti casi:

- 1) Avversità atmosferiche che non consentono la prestazione d'opera;
- 2) Rientro del personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- 3) Assenza per malattia/infortunio;
- 4) Assenze volontarie;
- 5) Avverse condizioni che non consentono un'idonea collocazione del prodotto e che vengono portate a conoscenza dell'Osservatorio Provinciale;

## *ART. 8 - Trasformazione del rapporto*

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

## *ART. 9 - Raccolta dei prodotti sulla pianta*

In riferimento alla consuetudine, da sempre consolidata in Provincia di Arezzo, di raccogliere le olive in compartecipazione con quota parte al raccoglitore di un minimo di chilogrammi di olio, per ogni quintale di olive brucate, le parti

stipulanti concordano di mantenere in essere tale forma di contratto, e di disciplinarlo con linee generali ed uniformi.

Si stabilisce che detta raccolta debba risultare da atto scritto (all. 1 e 2), tra le parti individuali, il quale deve evidenziare, tra l'altro:

- a) l'appezzamento oggetto della raccolta, indicando gli estremi catastali;
- b) quanti chilogrammi di olio competono al partecipante per ogni quintale di olive raccolte;
- c) la fornitura degli attrezzi necessari per la raccolta (teli, scale, pinze o rastrelli, pettini manuali, ecc), seguirà le consuetudini presenti nell'azienda in cui viene effettuata la raccolta medesima.

L'avviamento del partecipante avverrà utilizzando le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti per le assunzioni (Unilav). Dato il particolare contratto, non deve invece essere tenuto il Libro unico del Lavoro.

### *ART. 10 - Appalti*

Oltre a quanto già espressamente normato dall'art. 30) del vigente CCNL, si riconferma la necessità di "eliminare", laddove presente, il lavoro nero e irregolare; in particolare quello che si nasconde sotto forma di "appalti ed esternalizzazione" di fasi lavorative o cicli lavorativi.

Allo scopo di perseguire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, nonché al rispetto delle norme contrattuali di appartenenza.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico normativo globalmente equivalente a quello previsto dal

C.C.N.L. e dal C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Arezzo.

- Le fasi e le opere eventualmente appaltate, non possono essere subappaltate e devono essere realizzate con mezzi dell'appaltatore.

- Il lavoro deve essere organizzato dall'appaltatore stesso e a completo rischio di quest'ultimo.

- Il rispetto da parte dell'appaltante e dell'appaltatore delle leggi sul lavoro e delle norme contrattuali del settore agricolo vigente in Provincia di Arezzo o Regione Toscana, è condizione essenziale per l'appalto stesso.

- Il pieno rispetto delle leggi, dei contratti e delle normative della sicurezza prima richiamate, sono di competenza dell'appaltatore e dell'appaltante.

- L'introduzione del cartellino di riconoscimento per tutti i lavoratori dell'appaltatore.

- L'inizio e la fine dei lavori, nonché la manodopera impiegata con le relative qualifiche e la documentazione inerente la regolarità contributiva (DURC), deve essere preventivamente comunicate alle RSU o alle RSA e all'Osservatore Provinciale di cui all'art. 3) del presente CPL sito presso il FIMIAV in via Calamandrei n. 129 – 52100 AREZZO.

### **NOTA A VERBALE**

*Le parti auspicano che sia stato costituito a livello regionale e nazionale uno specifico albo concernente le imprese abilitate a svolgere in appalto determinate lavorazioni in agricoltura.*

### ***Impegno a verbale***

*Le parti confermano l'impegno nei confronti dell'occupazione regolare attraverso il pieno rispetto della legalità e confermano l'intento comune di perseguire, attraverso il rispetto delle norme la lotta al caporalato, al lavoro nero, allo sfruttamento.*

*Le parti condividono la finalità di trasformare il Fondo Malattie Infortuni a Assistenza Varia in Ente Bilaterale (EBAT) per poi conferirgli mandato di elaborare, organizzare un progetto comune da realizzare tra le organizzazioni*

*firmatarie del presente CPL della provincia di Arezzo, con il coinvolgimento di tutte le parti sociali.*

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### ***ART. 11 - Classificazione***

Gli Operai Agricoli sono classificati sulla base di due “Aree Professionali”

#### **AREA 1<sup>^</sup> - DECLARATORIA**

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

Vengono quindi classificati nell’Area 1<sup>^</sup> sia lavoratori che, per autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, sono in possesso di specifiche superiori capacità professionali (Livello A1), sia i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai classificati nell’Area 2<sup>^</sup> (Livelli A2 e A3).

A titolo di esemplificazione, e comunque nel rispetto dei requisiti di cui sopra, sono inquadrati nell’Area 1<sup>^</sup>

#### **LIVELLO A1**

- **Conduttore di macchine agricole operatrici complesse:** l’operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all’uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, realizza lavorazioni anche sulla base delle indicazioni progettuali fornitegli, provvedendo alla manutenzione e piccole riparazioni delle suddette macchine e svolgendo un’attività lavorativa polivalente;

- **Meccanico:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla manutenzione e riparazione ordinaria e straordinaria dei mezzi meccanici ed impianti aziendali, effettua anche, in modo autonomo, il montaggio dei nuovi impianti, garantendo il loro regolare funzionamento e la successiva revisione;
- **Conduttore di caldaie a vapore:** l'operaio che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore e provvede alla manutenzione;
- **Conduttore di autotreni e di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda;
- **Responsabile di impianti frigoriferi:** il conduttore di impianti di refrigerazione che, in possesso di apposita abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento degli impianti di refrigerazione, e provvede alla loro manutenzione;
- **Falegname** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
- **Fabbro** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
- **Muratore** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
- **Elettricista** che effettua con elevata professionalità e sulla base dei disegni progettuali il proprio lavoro;
- **Capo stalla** di allevamenti zootecnici specializzati con più addetti che conduce e coordina l'allevamento, in base alle direttive ricevute, e che è responsabile del medesimo specie dal punto di vista tecnico-sanitario;

- **Macellatore norcino:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, è responsabile della macellazione, sezionamento e confezionamento delle carni bovine, suine ed ovine, nonché, nel caso delle carni suine, della preparazione delle miscele (norcino) nelle aziende in cui si effettuano tali lavorazioni in modo continuativo;
- **Responsabile delle riproduzioni negli allevamenti suini:** l'operaio che, oltre alle mansioni correnti per gli allevamenti suini, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale per cui effettua autonomamente, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le operazioni tecnico-sanitarie; assume compiti di responsabilità operativa concernente le scrofe o soggetti da rimonta ed i lattonzoli nelle prime settimane di vita, provvedendo all'individuazione della sintomatologia delle più frequenti malattie della specie e provvedendo ai primi interventi per evitare forme di contagio. Se richiesto, deve essere in grado di provvedere sia alla castratura che alla fecondazione artificiale delle scrofe per la quale è particolarmente abilitato;
- **Responsabile dei lavori complessi in apicoltura:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, oltre alle mansioni proprie dell'operaio specializzato, assume compiti di responsabilità operativa relativamente a tutte le fasi del ciclo biologico e produttivo delle api, e concorre sulla base delle proprie conoscenze di base di veterinaria alla prevenzione e mantenimento della sanità negli alveari;
- **Responsabile selezionatore delle specie avicole:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre a svolgere le correnti mansioni proprie dell'operaio specializzato, sovrintende al funzionamento del centro di incubazione delle specie avicole e concorre alla selezione e valutazione genetica delle suddette specie, con responsabilità operativa inerente al ciclo di lavorazioni assegnatogli;

- **Maestra nella lavorazione del tabacco:** l'addetto al controllo delle lavorazioni che, in possesso di particolare esperienza acquisita come vice-maestra e per capacità professionale, coordina il lavoro dei dipendenti addetti alla cernita ed alle successive operazioni. E' responsabile, altresì, della classifica e guida la composizione delle miscele gestendo il magazzino;
- **Aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante e sulle produzioni;
- **Responsabile di cantina:** l'operaio che, oltre ad avere la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti della cantina, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale per cui effettua autonomamente, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le operazioni di vinificazione nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e la sua conservazione;
- **Responsabile di reparto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ha la responsabilità dell'organizzazione di un intero reparto aziendale, seguendone tutte le fasi di lavorazione, della distribuzione e della spedizione dei prodotti finiti;
- **Potatore "artistico" di piante:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- **Responsabile delle lavorazioni di serra:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, individua i tempi e le modalità per la produzione delle diverse varietà di piante, effettua, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le mansioni inerenti le lavorazioni di serra scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti per la concimazione, disinfestazione, miscelazione dei prodotti chimici, ormoni e marze per il taleggio ecc. ed ha

la diretta responsabilità, limitatamente al ciclo di lavorazione, del complesso delle lavorazioni che vi vengono effettuate;

- **Ibridatore – Selezionatore** - l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1° generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatagli;
- **Responsabile delle lavorazioni nel vivaio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, individua i tempi e le modalità per la produzione delle diverse varietà di piante, effettua, anche in relazione alle direttive di massima ricevute, tutte le mansioni inerenti le lavorazioni di vivaio scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti per la concimazione, disinfestazione, miscelazione dei prodotti chimici, ormoni e marze per il taleggio, ecc. ed ha la diretta responsabilità, limitatamente al ciclo di lavorazione, del complesso delle lavorazioni che vi vengono effettuate;
- **Capo cuoco (Chef):** l'operaio che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, in Azienda agrituristica svolge con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per lui, funzioni di coordinamento e controllo, di altri cuochi o/e personale di cucina se presenti; disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando la preparazione dei pasti, essendo il responsabile anche della fase di somministrazione;
- **Maître:** l'operaio che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, in Azienda agrituristica svolge con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro chi per lui, funzioni di coordinamento e controllo, della brigata di sala (sommelier, chef de rang, hostess di sala, 2° maître); disciplina tutto il lavoro inerente la sala, ne coordina le fasi per effettuare un servizio di qualità in base agli standard.

- **Capo Barman:** l'operaio che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, in Azienda agrituristica svolge con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per lui, funzioni di coordinamento e controllo, della brigata dell'area Bar (barman, baristi ed addetti al bar); disciplina tutto il lavoro inerente il bar, ne coordina le fasi per effettuare un servizio di qualità in base agli standard;
- **Responsabile di scuderia:** l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, espleta le mansioni connesse con il governo, la crescita ed il mantenimento del bestiame equino. Nelle scuderie a carattere agrituristico ha le funzioni di istruttore essendo in possesso di diploma di istruttore federale di base o comunque di patente di 1° grado; cura altresì il sellaggio e dissellaggio dei cavalli nonché la manutenzione dei finimenti.

## LIVELLO A2

- **Conduttore di trattrici e macchine semoventi:** l'operaio che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, essendo fornito di patente di guida, provvede all'uso della trattrice e /o delle macchine semoventi, effettuando con le stesse a regola d'arte tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni. Provvede inoltre alla loro guida anche su strada, effettuando la manutenzione ed eventuali piccole riparazioni;
- **Meccanico:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, effettua in autonomia la riparazione ordinaria e straordinaria di mezzi meccanici ed impianti aziendali;
- **Falegname:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre ad eseguire i normali lavori di falegnameria per le varie esigenze aziendali, in autonomia sappia riparare ed eseguire ex novo anche infissi quali porte, finestre, persiane e/o mobili strumentali di qualsiasi genere e tipo;

- **Fabbro:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre ad eseguire i normali lavori rientranti nelle sue mansioni, in autonomia sappia anche effettuare le necessarie riparazioni;
- **Muratore:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, in autonomia provvede alla manutenzione, riparazione e rifacimento ex novo delle opere murarie presenti in azienda, in modo da assicurarne la stabilità e la staticità;
- **Banconiere responsabile di macelleria:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia funzioni di sezionamento, preparazione, taglio e distribuzione delle carni;
- **Norcino e/o responsabile della conservazione e stagionatura delle carni:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia operazioni di responsabilità nella preparazione, conservazione e stagionatura dei salumi;
- **Macellatore responsabile della mattazione:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia tutte le fasi che vanno dalla macellazione alla preparazione della mezzene pronte per la cella frigorifera;
- **Responsabile Punto Vendita Aziendale:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, gestisce con responsabilità ed autonomia tutte le funzioni di vendita al pubblico dei prodotti aziendali;
- **Responsabile della preparazione di miscele bilanciate:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia tutte le attività di miscelazione, macinazione e preparazione dei mangimi, avendo altresì la responsabilità del magazzino mangimi e del suo approvvigionamento;
- **Responsabile di miscele complesse:** L'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per

pratica o per titolo, svolge in autonomia tutte le attività di miscelazione e/o macinazione e/o preparazione della miscela stessa avendo altresì la responsabilità della restituzione delle materie prime al magazzino;

- **Addetto alle celle frigorifere responsabile della conservazione del prodotto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, segue in autonomia l'andamento del prodotto nelle sue varie fasi di stagionatura in cella frigorifera, verificandone le condizioni di umidità e di temperatura e correggendo eventuali anomalie;
- **Conduttore responsabile di linea:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre a svolgere attività di supporto al responsabile di reparto, è responsabile della gestione e conduzione delle operazioni relative ad un settore nel quale sono svolte più lavorazioni effettuate con utilizzo di macchinari diversi o linee di produzione complesse;
- **Responsabile del turno di lavoro del frantoio:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ha la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti del frantoio durante il proprio turno di lavoro;
- **Responsabile della ricezione:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, coadiuva in autonomia esecutiva nell'attività di prenotazione e ricevimento degli ospiti in Azienda agrituristica, possedendo la perfetta conoscenza e padronanza verbale e scritta di almeno una lingua straniera ed i rudimenti di almeno un'altra lingua straniera;
- **Giardiniere:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione;

- **Vivaista:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori in serra o in pieno campo di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la sistemazione nel vivaio, le operazioni di trapianto, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione;
- **Responsabile delle colture ortive industriali:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto di orticole individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione.

## LIVELLO A3

- **Conduttore d'automezzi:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, essendo fornito di patente almeno di tipo "C", oltre alla guida degli automezzi con portata non superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione ed eventuali piccole riparazioni;
- **Responsabile di macchina operatrice complessa:** Il lavoratore che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, con autonomia è responsabile del funzionamento di un macchinario aziendale che richiede operazioni e funzioni complesse da parte dell'operatore stesso; stabilisce la necessità dell'approvvigionamento e decide sul controllo di livelli ed indicatori; provvede inoltre quando necessario anche alla piccola manutenzione;
- **Responsabile del bestiame negli allevamenti specializzati:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre alle normali mansioni di stalla, compreso il controllo dello stato sanitario generale e delle vaccinazioni periodiche, è responsabile del funzionamento e della manutenzione ordinaria delle attrezzature tecniche necessarie per l'esecuzione delle operazioni di alimentazione e trasporto dei animali;
- **Responsabile dell'apicoltura:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre alle mansioni correnti, forma in autonomia esecutiva sciami artificiali con nuove regine, nonché previene e cura le diverse malattie;
- **Responsabile degli allevamenti avicoli:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre ad intervenire in tutte le fasi di lavoro inerenti l'allevamento, assume mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dell'operaio di cui all'area II;
- **Responsabile dell'allevamento della selvaggina da pelo:** l'operaio che, oltre alle funzioni ordinarie di allevamento, assicura il controllo dello stato

sanitario complessivo e dell'attività di riproduzione, informando il datore di lavoro sull'insorgere di condizioni di anormalità.

- **Responsabile del semenzaio del tabacco:** l'operaio, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, a cui è affidato il semenzaio ed in autonomia esecutiva provvede alle normali operazioni di buona gestione del semenzaio;
- **Responsabile dell'essiccazione del tabacco o delle erbe officinali:** l'operaio che, con competenza professionale acquisita per pratica pluriennale e continuativa, o per titolo, segue il diagramma di cura del tabacco o delle erbe officinali per ottenere le adeguate caratteristiche del prodotto, eseguendo l'ordinaria manutenzione e piccole riparazioni della macchina;
- **Responsabile del controllo impianti di vacuum camera ed umidificazione:** l'operaio addetto alle operazioni di umidificazione del tabacco quando sia capace di particolare competenza professionale nel provvedere in autonomia esecutiva alle normali operazioni di buona gestione del macchinario;
- **Responsabile del laboratorio di analisi con controllo umidità, alla pesatura e test nicotina:** l'operaio addetto alle operazioni di analisi umidità, pesatura e test nicotina che sia capace di particolare competenza professionale nel provvedere in autonomia esecutiva alle normali operazioni di buona gestione del/i macchinario/i;
- **Magazziniere:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ha la responsabilità del carico e dello scarico del magazzino, con tenuta delle giacenze o rimanenze;
- **Potatore dell'olivo:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue la potatura di riforma e tutte quelle forme di potatura oggi esistenti (monocono, ad "ipsilon", a vaso cespugliato, ecc.);
- **Potatore del vigneto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, oltre

alle normali operazioni di potatura, esegue la potatura di cura e profilassi delle malattie del legno (mal dell'esca e quant'altro);

- **Potatore ed innestino del frutteto:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le operazioni atte ad ottenere la forma razionale di allevamento delle piante in relazione allo sviluppo ed all'età; esegue inoltre innesti quando necessario;
- **Tagliatore di alberi di alto fusto e di ceduo:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge in autonomia con asce e seghe a motore il taglio e la lavorazione dei legnami, il loro allestimento e la sterzatura; provvede inoltre alla manutenzione ordinaria ed alle riparazioni dei macchinari necessari al taglio;
- **Cuoco unico:** l'operaio che, in possesso di specifiche e complesse conoscenze acquisite per pratica o per titolo, presta l'attività in Azienda agrituristica in cui la struttura del servizio di ristorazione richiede autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- **Responsabile del maneggio:** l'operaio che in possesso di particolare competenza professionale è responsabile di tutte le attività di equitazione; nel caso di Azienda agrituristica, accompagna gli ospiti nelle uscite a cavallo;
- **Educatore professionale agrisilo, fattorie didattiche, campi solari:** L'operaio che, con autonomia esecutiva e competenza professionale, sia in grado di svolgere tutte le attività inerenti all'educazione (attività didattica e cura) dei bambini ospiti della struttura. Per ricoprire tale ruolo è necessario che gli educatori siano in possesso dei requisiti richiesti dalle normative vigenti e di un titolo di studio o di una qualifica professionale che li abiliti all'esercizio della professione.
- **Responsabile delle piscine:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, si occupa di controllare la sicurezza delle piscine e, in possesso dell'appositi attestati, si occupa della gestione del rischio (fisico, chimico e microbiologico) inerente gli

impianti natatori. Gestisce gli impianti tecnologici, e a conoscenza dei prodotti chimici e la loro manipolazione, si occupa del mantenimento dei requisiti igienico sanitari delle piscine natatorie e dei sistemi di pulizia, disinfezione e bonifica delle piscine natatorie. Ha anche la responsabilità della sicurezza degli ospiti nella piscina.

- **Responsabile della ricezione:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, coadiuva in autonomia esecutiva nell'attività di prenotazione e ricevimento degli ospiti in Azienda agrituristica, possedendo i rudimenti di almeno una lingua straniera.

### **AREA 2^ - DECLARATORIA:**

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

Vengono quindi classificati nell'Area 2^ sia i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola (Livello B1), sia i lavoratori che sono in possesso di conoscenze e capacità professionali, o svolgono mansioni di supporto non generico ad altro personale di maggior livello o responsabilità, o che siano necessitanti di un periodo di pratica (Livello B2).

Sono altresì inquadrati nell'Area 2^ i lavoratori addetti a mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali (Livello B3), ed i lavoratori addetti alle operazioni di raccolta (Livello B4).

A titolo di esemplificazione, e comunque nel rispetto dei requisiti di cui sopra, sono inquadrati nell'Area 2^:

### **LIVELLO B1**

- **Addetto al bestiame:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, svolge le mansioni

di governo e cura del bestiame nelle stalle ove vi siano comunque attrezzature meccaniche; segnala altresì al datore di lavoro o chi per lui l'insorgenza di malattie o epidemie nell'allevamento.

- **Addetto all'allevamento della selvaggina:** l'operaio che, in possesso di adeguata pratica professionale, cura la riproduzione ed il mantenimento della selvaggina, segnalando al datore di lavoro o chi per lui l'insorgenza di focolai di malattia nell'allevamento;
- **Banconiere di macelleria:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, sotto la guida di altra persona responsabile del settore, svolge mansioni di sezionamento, preparazione, taglio e cernita delle carni;
- **Guardia non giurata;**
- **Innestino:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le normali operazioni di innesto;
- **Potatore:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le normali operazioni di potatura, sia tradizionale che verde, sulle piante;
- **Cantiniere:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, esegue le pratiche enologiche e i travasi, segue le operazioni di imbottigliamento, sotto le indicazioni del responsabile di cantina, e svolge inoltre le mansioni di vendita diretta laddove esista un punto vendita;
- **Carrellista** L'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e di adeguata capacità professionale, acquisite per pratica o per titolo, movimentata la merce alla guida a bordo di un carrello elettrico o con motore a scoppio, dotato di elevatore frontale.
- **Allestitore di carico:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, è addetto ad evadere, previa distinta consegnata e redatta da personale responsabile di livello superiore, gli ordinativi del prodotto provvedendo in autonomia all'allestimento dei carichi per la spedizione;

- **Addetto agli impianti di confezionamento invasettamento ed imbustamento:** l'operaio che, in possesso di adeguata pratica professionale, concorre sotto l'altrui responsabilità alle fasi di confezionamento, invasettamento ed imbustamento del prodotto su macchine semiautomatiche, assicurandosi del regolare funzionamento ed approvvigionamento dell'impianto;
- **Addetto ai semenzai del tabacco,** alla piantagione a macchina, alla cimatura, alla infilzatura ed essiccazione della foglia del tabacco allo stato verde, quando abbiano acquisito adeguata esperienza e capacità professionale;
- **Addetto al ricevimento del tabacco sciolto,** all'alimentazione dei nastri, alla cernita, alla fermentazione, alla scostolatura a mano, al condizionamento del tabacco negli involucri (botti, balle, scatole), al trasporto e stivatura degli involucri, all'assemblaggio e riparazione dei telaini e degli involucri, quando abbiano acquisito adeguata esperienza e capacità professionale;
- **Addetto al controllo impianti di vacuum ed umidificazione:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, provvede alle normali operazioni di buona gestione del macchinario;
- **Addetto al laboratorio di analisi con controllo umidità,** alla pesatura e test nicotina: l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, provvede alle normali operazioni di buona gestione del macchinario;
- **Addetto alle attività agrituristiche in Azienda:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, comunque superiori a quelle individuate nel livello immediatamente successivo, svolge mansioni specifiche all'interno di un'azienda agrituristica, sotto la diretta responsabilità del datore di lavoro o di chi lo rappresenta. In particolare svolge almeno e comunque le seguenti mansioni:
  - **addetto al servizio bar per i clienti;**
  - **addetto prima accoglienza dei clienti;**

- **Animazione assistenza durante le attività esperienziali in azienda;**
  - **somministrazione cibi e bevande, comprese le degustazioni dei prodotti aziendali;**
  - **cura della manutenzione e dell'agibilità di tutte le attrezzature sportive e del tempo libero.**
- **Addetto al punto vendita:** l'operaio che, in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, sotto la guida di altra persona responsabile del punto vendita, gestisce la vendita al pubblico dei prodotti aziendali.

## **LIVELLO B2**

- **Aiuto macellaio o preparatore:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto norcino:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto meccanico:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto falegname:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto muratore:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;
- **Aiuto magazziniere:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità;

- **Addetto ai lavori di cernita e confezionamento dei prodotti:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le operazioni di campionatura e scelta del prodotto ed il suo successivo confezionamento per l'immissione sul mercato;
- **Addetto alla piantagione, scerbatura e diradamento nelle coltivazioni biologiche ed officinali:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali acquisite con la pratica di almeno una campagna, esegue le operazioni di piantagione, scerbatura e diradamento nelle coltivazioni biologiche ed officinali;
- **Selezionatore e confezionatore di funghi:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali esegue la campionatura, la cernita ed il confezionamento del prodotto per il mercato del fresco;
- **Cameriere:** l'operaio che, in esecuzione delle direttive ricevute da altro personale con maggiore responsabilità, svolge con specifiche conoscenze e competenze le mansioni di somministrazione di cibi e bevande in Azienda agrituristica;
- **Addetto alle attrezzature sportive e del tempo libero:** l'operaio che, in possesso di adeguate conoscenze e capacità professionali, cura la manutenzione e l'agibilità delle attrezzature sportive e del tempo libero presenti nell'Azienda agrituristica;
- **Aiuto cuoco:** l'operaio che, in possesso di conoscenze e capacità professionali, in azienda agrituristica, esegue mansioni di supporto da altro personale con maggiore responsabilità nella preparazione dei pasti e di tutti i lavori inerenti la cucina;
- **Aiuto addetto al punto vendita:** l'operaio che in possesso di conoscenze e capacità professionali, esegue le proprie mansioni essendo di supporto ad altro personale con maggiore responsabilità.

### **LIVELLO B3**

- **Manovale;**

- **Addetto ai lavori di scasso, vangatura, zappatura, scerbatura e diradamento colture ortive e da rinnovo;**
- **Addetto alla pulitura di magazzini, piazzali, locali ecc.;**
- **Addetto alla ripulitura dei fossi di scolo;**
- **Addetto al trasporto a mano del prodotto;**
- **Personale di fatica o di pulizia e riordino anche dei servizi igienici, in azienda agricola ed agrituristica.**

#### **LIVELLO B4**

- **Addetto alle operazioni di raccolta** vedi allegato

\*\*\*\*\*

**Capo:** è il lavoratore, specializzato o non, che oltre alle normali prestazioni di lavoro per le quali è stato assunto svolge, per espresso incarico dell'azienda che gli ha conferito la qualifica di capo, funzioni di coordinamento e di controllo su almeno altri due operai dell'azienda.

## NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

### *ART. 12 - Orario di lavoro*

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6,30 ore giornaliere. Fatte salve le attività zootecniche, l'orario settimanale di lavoro viene distribuito su 5 giorni lavorativi, con il sabato libero. La giornata del sabato concorre alla formazione del periodo di ferie e si considera lavorativa a tutti gli effetti.

Con riferimento all'organizzazione aziendale del lavoro, le parti direttamente interessate distribuiranno l'orario settimanale di lavoro su 4 giorni lavorativi di 8 ore, ed un giorno lavorativo di 7 ore; le parti individuali direttamente interessate potranno altresì mantenere un orario di lavoro settimanale di 40 ore distribuito su 5 giorni lavorativi di 8 ore, recuperando il maggior orario anche mediante riposi giornalieri compensativi, per un massimo di 6 giorni lavorativi in ragione d'anno. Una diversa ripartizione dell'orario settimanale potrà essere concordata in azienda direttamente tra le parti. Resta comunque stabilito che il lavoratore è tenuto a prestare la propria opera anche nella giornata di sabato ove ricorra l'esigenza di assicurare lo svolgimento di particolari ed inderogabili attività aziendali.

Qualora esigenze di organizzazione aziendale non consentano di far usufruire a tutti i lavoratori dell'azienda la giornata del sabato libero, verranno concordati idonei turni tra le parti, in azienda, affinché i lavoratori, attraverso detti turni, si avvicendino nel godimento della giornata libera nei vari giorni della settimana.

La distribuzione delle ore lavorative nella giornata sarà effettuata, secondo le esigenze delle singole aziende, con intervalli non superiori alle due ore nei periodi autunnali, invernali e primaverili, ed alle tre ore nel periodo estivo.

Nei casi di turni lavorativi di almeno 8 ore consecutive, viene riconosciuta una pausa retribuita di trenta minuti, per la consumazione dei pasti, nei tempi e termini previsti dalla normativa in vigore.

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

In base all'art. 18 della L. 17.10.1967 n. 977 come modificato dall'art. 2 del D.L.gs 04.08.1999 N°345, l'orario di lavoro per i fanciulli, liberi da obblighi

scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali; per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

In applicazione del corrispondente articolo del CCNL, ed in relazione alle esigenze aziendali, l'azienda potrà stabilire, fino ad un massimo di 85 ore annue, un orario di lavoro di 44 ore settimanali. L'azienda, ogni qualvolta intenda usufruire di tale flessibilità dell'orario di lavoro, che comunque dovrà interessare un periodo non inferiore ad una settimana lavorativa, dovrà comunicare 15 giorni prima, di norma per iscritto, il diverso orario ai delegati aziendali o, in mancanza, ai lavoratori. I dipendenti concorderanno con l'azienda il recupero di tali maggiori orari in altro periodo dell'anno.

### *ART. 13 - Riposo settimanale*

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, L. 17 ottobre 1967, n. 977 , modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 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 diritto al riposo settimanale, detto riposo settimanale potrà essere fruito in giorno diverso da quello festivo, anche secondo un calendario settimanale di lavoro concordato in azienda fra le parti direttamente interessate.

## *ART. 14 - Permessi straordinari e congedi parentali*

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni di calendario.

In occasione della nascita, dell'adozione, dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

In occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento preadottivo di un minore sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito anche per gli operai a tempo determinato che hanno svolto nell'anno precedente almeno 101 giornate presso la stessa azienda agricola; i suddetti non si cumulano con quanto previsto dalla normativa in vigore.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Al lavoratore sono riconosciuti specifici permessi retribuiti per la cura dei figli, per un massimo di giorni 10 nell'arco di 12 mesi. Ai fini dell'esercizio di tali permessi il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione medica tempestivamente e comunque non oltre 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge, previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

***Nota a verbale***

*Le Delegazioni Sindacali rappresentano l'esigenza di sottolineare che quanto previsto dall'Art. 38 del presente Contratto Provinciale è da ritenersi integrativo della Legge 8 marzo 2000 n° 53 e del successivo Decreto Ministeriale n°278 del 21 luglio 2000.*

***ART. 15 – Ricongiungimenti***

Fatte salve le esigenze tecniche produttive dell'azienda, agli operai a tempo indeterminato che richiedono l'utilizzo delle ferie e permessi al solo scopo di ricongiungimento familiare, il datore di lavoro favorirà la fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro mediante l'utilizzo delle ferie maturate ai sensi del presente contratto, previa formale richiesta del lavoratore e relativa autorizzazione.

Agli operai a tempo determinato, fatte salve le esigenze tecniche produttive dell'azienda, le imprese favoriranno la fruizione di periodi continuativi di assenza dal lavoro sino ad un massimo di 50 giorni, conservando la possibilità di accedere nuovamente al posto di lavoro, previa formale richiesta del lavoratore e relativa autorizzazione.

***ART. 16 - Lavoro straordinario, festivo, notturno***

Si considera:

- **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art. 41 del CCNL;

- **lavoro notturno**, quello eseguito dalle ore 21,00 alle ore 5,00;
- **lavoro notturno al coperto**, quello eseguito dalle ore 21,00 alle ore 5,00.

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

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

<b>lavoro straordinario</b>	<b>25%</b>
<b>lavoro festivo</b>	<b>40%</b>
<b>lavoro notturno</b>	<b>40%</b>
<b>lavoro straordinario festivo</b>	<b>60%</b>
<b>lavoro festivo notturno</b>	<b>80%</b>

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 20.

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

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

Per speciali lavori da eseguirsi di notte, quali quelli di guardianaggio e/o di custodia, la percentuale di maggiorazione è stabilita nella misura del 20%.

Le parti convengono di individuare gli elementi di produttività, di cui al combinato disposto dall'art. 53, comma 1, decreto legge n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, e art. 1, comma 57, legge n. 220/2010, presenti nella contrattazione collettiva di settore, in ragione delle peculiarità dell'attività svolta dagli operai del comparto dell'agricoltura, come le componenti accessorie della retribuzione, che rispondono agli elementi indicati dalla Circolare agenzia

Entrate/Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 3/E dell'11 febbraio 2011, presenti nel vigente contratto collettivo nazionale e provinciale.

Tali componenti accessorie, qualora siano state erogate conformemente alle disposizioni sotto elencate, possono beneficiare dell'agevolazione fiscale ivi prevista:

- Lavoro straordinario, festivo e notturno effettuato in superi all'orario contrattuale di lavoro distribuito ai sensi dell'art. 16 del CPL;
- Le giornate di riposo compensativo per festività soppresse e retribuite, così come disciplinato dall'art. 41 del vigente CCNL
- Le ferie non godute e retribuite, nel rispetto delle norme di legge;
- Gli importi e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo che cade in regolari turni periodici;
- Il lavoro in supero, nei rapporti a tempo parziale. Con espresso, ma non solo, riferimento alle cd clausole elastiche e flessibili;
- Lavoro straordinario forfettizzato, purché conforma a quanto stabilito dalla circolare n. 47/e, del 17 settembre 2010, congiunta dell'Agenzia Entrate e Ministero del Lavoro.
- Le maggiorazioni e i riposi compensativi, previsti dall'uso della banca ore.

Sono altresì da considerare elementi di produttività, eventualmente erogati direttamente dalle aziende, quali:

- Premi produttività riferiti al raggiungimento di determinati obiettivi;
- Premi produttività in relazione ad aumenti di competitività, innovazione, efficienza organizzativa e redditività.

### *ART. 17 - Interruzioni / Recuperi*

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

Per gli operai a tempo determinato la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per le ore effettivamente lavorate.

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

Per l'operaio a tempo indeterminato, qualora non fosse possibile, per causa di forza maggiore, eseguire durante la giornata l'orario di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute senza dar luogo a remunerazione alcuna. Nel rispetto delle leggi vigenti, tale recupero dovrà effettuarsi entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali. Qualora dovessero riproporsi o persistere le cause di forza maggiore, così da non potersi rispettare tale termine, il completamento del recupero avverrà non appena possibile.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 legge 8 agosto 1972, n.457.

### ***Nota a verbale***

*La regolamentazione di cui all'art. 17, vale anche quale atto di autonomia collettiva territoriale al fine della determinazione, per gli operai a tempo determinato della Provincia di Arezzo, della base imponibile contributiva (vedi comunicazione, 26 luglio 2012, protocollo 29/0004087/L, dell'Ufficio Legislativo del ministero del Lavoro), in ogni tempo.*

### ***ART. 18 - Attrezzi ed utensili, vestiario***

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli.

Consegnerà, altresì, per ogni anno, una tuta da lavoro ed una seconda per il ricambio.

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

Il datore di lavoro deve provvedere alla manutenzione degli attrezzi e degli utensili.

### ***ART. 19 - Organizzazione del lavoro***

Fermo restando quanto disposto dagli artt. 12,13,14 (orario di lavoro, riposo settimanale e ferie), al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva, saranno concordati nell'ambito dell'azienda turni di lavoro e sarà esaminata ogni altra misura idonea, compresa quella di integrare, se necessario e possibile, il carico della manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuirà con studi e proposte anche l'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 3 del presente contratto.

## **NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

### ***ART 20 – Retribuzione***

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

salario contrattuale, definito dal presente Contratto Provinciale di Lavoro secondo i criteri di cui all'art. 11;

generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;

terzo elemento: per gli operai a tempo determinato.

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 ed - 5,45%  
infrasettimanali:

- ferie	- 8,33%
- 13^ mensilità	- 8,33%
- 14^ mensilità	- <u>8,33%</u>
<b>TOTALE</b>	<b>30,44%</b>

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal presente Contratto.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 8, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

Il salario contrattuale definito dal presente Contratto provinciale può essere corrisposto in misura mensile o giornaliera od oraria a secondo dei tipi di rapporto.

La retribuzione viene corrisposta mensilmente e posticipatamente entro il giorno dieci del mese successivo a quello di competenza.

La paga, per gli operai a tempo determinato, è fissata ad ore: la paga verrà corrisposta mensilmente in base alle ore ed alle giornate effettivamente lavorate, con contestuale erogazione degli importi.

Ai fini tabellare, per gli OTI la paga giornaliera si ottiene dalla paga oraria per 6.30 e quella mensile moltiplicando quella oraria per 169.

Per gli OTD la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per le ore effettivamente lavorate e comunque retribuite.

**Aumenti salariali:** Le parti convengono i seguenti aumenti salariali lordi, omnicomprensivi di quanto previsto dall'accordo sottoscritto dalle organizzazioni a livello nazionale in data 27/10/2023.

Con decorrenza 1° gennaio 2025 un aumento percentuale del 6.4%. Con la mensilità di gennaio viene riconosciuto una tantum di euro 90,00 lordi da erogare a tutti i lavoratori in forza alla data del 02/01/2025.

La tariffa di raccolta valevole per tutti i tipi di raccolta viene portata ad euro 8,00, che riceverà gli aumenti salariali futuri.

Gli eventuali incrementi delle retribuzioni che venissero definiti dal Contratto Nazionale in sede di rinnovo quadriennale, si applicheranno, contemporaneamente e proporzionalmente, anche a tutti i livelli professionali definiti dal presente Contratto Provinciale per ciascuna Area sulla base dei relativi parametri di cui all'art. 11.

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di **Capo**, viene riconosciuta una maggiorazione salariale pari all'8% della paga base e contingenza.

Per gli addetti alle stalle, qualora si convenga, consensualmente tra le parti, che il lavoratore risieda sul posto di lavoro, il datore di lavoro concederà l'uso gratuito dell'abitazione, qualora ne esista la possibilità per l'azienda, dell'orto e del pollaio per uso familiare.

### ***“Welfare” contrattuale***

Le prestazioni previste dagli artt. 7, 8, 62 e 63 del C.C.N.L. e dell'Art. 24 del CPL della Provincia di Arezzo, rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò, esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema del F.I.M.I.A.V e non versi la relativa contribuzione, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) della Provincia di AREZZO di cui all'art. 62, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è tenuto a corrispondere al lavoratore tutte le prestazioni equivalenti e al versamento della contribuzione al FIMIIV maggiorata del tasso di interesse legale.

Il datore di lavoro che non aderisce al Fondo Integrativo Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) della Provincia di AREZZO di cui all'art. 24, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

### **NOTA A VERBALE**

*Fermo restando il valore in cifra fissa degli scatti di anzianità di cui all'art. 54, nella fase di prima applicazione del presente CCNL i Contratti provinciali di lavoro, nel definire la classificazione degli operai di cui all'art. 11, attribuiranno ai profili professionali individuati i corrispondenti valori degli scatti di anzianità.*

### ***ART. 21 - Obblighi particolari tra le parti***

Le aziende in applicazione delle norme contenute nel presente Contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- paga base e contingenza: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14<sup>^</sup> mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13<sup>^</sup> mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: alla risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, sono conglobati nel 3° elemento come previsto dall'art. 20;

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio. Su richiesta dell'operaio, il datore di lavoro o chi per lui è tenuto a corrispondere sulla retribuzione maturata, acconti fino alla misura massima del 90%. Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 10 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce. Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

### *ART. 22 - Rimborso spese e trasporti*

Il lavoratore deve presentarsi all'inizio dell'orario lavorativo al centro aziendale oppure sul posto di lavoro in precedenza indicato.

Nel caso l'Azienda si doti, oltreché del centro aziendale, di ulteriori punti di concentramento per il ricovero e la manutenzione dei macchinari e delle attrezzature, nel rispetto delle esigenze di organizzazione aziendale e del lavoro sarà provveduto ad una assegnazione di manodopera fra i vari centri come sopra individuati, tale da tenere anche conto della più favorevole distanza dall'abitazione per il lavoratore.

Quando venga richiesto al lavoratore di presentarsi all'inizio dell'orario di lavoro presso luoghi diversi dal proprio centro di riferimento, verrà a questi riconosciuto un rimborso chilometrico pari al maggior percorso che si ha rispetto alla distanza fra la propria abitazione e il centro di riferimento.

L'uso del mezzo proprio dev'essere autorizzato dall'azienda.

Per lo spostamento dei lavoratori con mezzo proprio comandato dal datore di lavoro, sarà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del prezzo della benzina verde per l'auto ed 1/6 per motocicletta o motorino.

Qualora all'inizio di ciascun trimestre venga rilevato che il prezzo alla pompa della benzina verde ha subito variazioni superiori al 5% rispetto alla rilevazione precedente, i compensi di cui sopra saranno adeguati in ragione di 1/5 del maggiore o minor costo.

In alternativa a quanto sopra le parti possono convenire un rimborso forfettario. I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, siano costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

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

### ***NOTA A VERBALE***

*In considerazione dell'intervenuta liberalizzazione dei prezzi dei carburanti, le parti convengono che siano presi a riferimento i prezzi praticati dalla compagnia Agip in "self-service".*

*Le parti convengono altresì di stabilire in E. 0,22 per l'auto e 0,19 per motocicletta o motorino la misura da assumere come riferimento per il 3° trimestre 2004.*

### ***ART. 23 - Trattamento di fine rapporto***

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

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

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 è dovuta all'operaio un'indennità, commisurata all'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, nella seguente misura:

- a) dal 1° febbraio 1968: 12 giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;
- b) dal 1° febbraio 1970: per ogni anno di servizio prestato:
  - 14 giornate lavorative, fino a 3 anni di anzianità;
  - 16 giornate lavorative, da 3 a 6 anni di anzianità;
  - 18 giornate lavorative, da 6 a 10 anni di anzianità;
  - 20 giornate lavorative, oltre i 10 anni di anzianità;
- c) dal 9 agosto 1972: 18 giornate lavorative, per ogni anno di servizio prestato; 20 giornate lavorative per ogni anno, per gli operai con oltre 10 anni di anzianità;
- d) dal 12 luglio 1974: 25 giornate lavorative, per ogni anno di servizio prestato;
- e) dal 16 agosto 1976: 26 giornate lavorative, per ogni anno di servizio prestato.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui l'operaio ha diritto (con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dopo l'1.2.1977), alla data di cessazione del rapporto, maggiorata dell'incidenza della 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità (8,66 + 8,66).

La liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi per le eventuali frazioni di anno.

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

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

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga secondo il prospetto concordato e corrisposta al lavoratore nei tempi e secondo le modalità previste dall'Accordo.

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

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

### ***Impegno a verbale***

*In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.*

### ***ART. 24 - Integrazione al trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro***

Al fine di integrare l'assistenza di legge dei lavoratori agricoli in caso di malattia e d'infortunio, nonché realizzare ulteriori forme e servizi di assistenza, è confermato, per il periodo di durata del presente contratto, il Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortuni Agricoli e Assistenze Varie (F.I.M.I.A.V.) già istituito con decorrenza 1<sup>a</sup> febbraio 1969.

Detto Fondo è costituito da un contributo paritetico a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Al pagamento del contributo globale, compreso quello dovuto dai lavoratori, sono tenuti i datori di lavoro, che avranno diritto di rivalsa, all'atto del pagamento della retribuzione, della quota di spettanza del lavoratore.

L'entità dei rispettivi contributi, che saranno comprensivi delle quote di assistenza contrattuale di cui all'art. 88 C.C.N.L., e le modalità relative alla riscossione nonché all'erogazione a favore degli aventi diritto delle indennità integrative poste in essere, sono stabilite da accordi sindacali.

### **Malattia**

La integrazione salariale, corrisposta dal F.I.M.I.A.V. agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, decorre dal 4° giorno e dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura del 100 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte del F.I.M.I.A.V. decorre dal 4° giorno e dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari al 100 per cento del salario giornaliero contrattuale. Per le integrazioni del livello B4 si prende il valore retributivo vigente per il B3.

Nei casi di malattia di durata superiore ai 10 giorni di calendario, l'integrazione economica del F.I.M.I.A.V. copre anche i primi 3 giorni

### **Infortunio sul lavoro**

La integrazione salariale corrisposta dal F.I.M.I.A.V. agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura del 100 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro il F.I.M.I.A.V. dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura del 100 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza. Per le integrazioni del livello B4 si prende il valore retributivo vigente per il B3.

Per le altre indennità previste dal F.I.M.I.A.V. Arezzo, vedasi il regolamento del Fondo.

Le parti, a fronte della richiesta delle Organizzazioni sindacali di azzerare il periodo di carenza oggi presente per la liquidazione da parte del Fondo dei periodi di malattia, convengono che allo stato attuale, perdurando le condizioni di

scarsa certezza della base impositiva, si possa procedere alla revisione di tale istituto solo in modo parziale.

Si impegnano altresì a mettere in essere tutte le condizioni affinché si arrivi ad una contribuzione totale delle aziende agricole ed una riscossione su base imponibile certa, effettuando anche in collaborazione con gli istituti pubblici, Inps in particolare, periodici incontri per il raggiungimento di tale obiettivo.

### ***Impegno a verbale***

*Le parti si impegnano ad istituire una Cassa rischio vita in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato attraverso apposito accordo da definirsi entro il 31 dicembre 2022.*

*La prestazione – che verrà riconosciuta per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2023 - avrà natura sperimentale.*

*L'accordo dovrà definire i requisiti e le condizioni per l'accesso alle prestazioni, la misura dell'indennità, la copertura assicurativa e il coordinamento con le prestazioni già erogate dal FISA.*

### ***ART. 25 - Lavori pesanti o nocivi***

Ai sensi di quanto previsto all'art.68 del CCNL, sono considerati PESANTI E NOCIVI, svolti unicamente, sistematicamente o come attività giornaliera prevalente, i seguenti lavori:

- prestazioni in terreni acquitrinosi, per le quali l'operaio sia costretto a lavorare con i piedi immersi nell'acqua;
- raccolta manuale dei sassi;
- escavazione manuale dei fossi;
- zappatura, vangatura ed utilizzo della motozappa;
- utilizzo del decespugliatore e motosega;
- falciatura a mano.
- operazioni di potatura e/o legatura su nuovi impianti viticoli e fino al secondo anno.

Tali lavori non potranno essere eseguiti per un periodo superiore a quattro ore consecutive nell'arco della giornata lavorativa. Se tale limite venisse superato, al lavoratore comporterà per ogni ora lavorata, oltre le 4, una maggiorazione del 10%.

Per le ore eventualmente restanti, i lavoratori potranno essere adibiti ad altre mansioni, senza che ciò possa avere rilievo per il cambio di qualifica professionale di cui all'art. 11 del CPL e art. 31 e 32 CCNL.

### *ART. 26 - Tutela della salute dei lavoratori*

Il presente contratto provinciale di lavoro recepisce, in tutte le sue parti, il Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche che, rispetto al passato, detta nuove norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro. Di particolare rilievo sono tutte le misure di prevenzione e di protezione individuate dal suddetto decreto a tutela delle lavoratrici madri, la sorveglianza sanitaria, la stesura dei documenti di valutazione di rischio, la partecipazione e la responsabilità del medico competente alla stesura del D.V.R. ed, infine, la costituzione e la relativa formazione continua dei rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza (R.L.S.).

Le aziende debbono mettere a disposizione degli operai addetti ai lavori nocivi i mezzi di protezione atti a salvaguardare la salute ai sensi del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, del D.P.R. 19 marzo 1956 n. 303 e successive modifiche che dettano norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e norme generali per l'igiene del lavoro.

Le Aziende dovranno fornire idonei dispositivi di protezione individuale e collettiva, conforme alla tipologia di lavoro, a tutti i dipendenti, dovranno assicurarsi della perfetta funzionalità e sicurezza dei mezzi forniti ai lavoratori e fornire gli strumenti di difesa delle sostanze chimiche usate.

Non potrà essere richiesta l'effettuazione della prestazione lavorativa quando vengano accertati stati di inefficienza tali da mettere a repentaglio l'incolumità del lavoratore e fintanto che questi non vengano rimossi.

Il datore di lavoro o chi per lui dovrà anche disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i D.P.I. a loro disposizione.

I lavoratori dovranno osservare, oltre alle norme di legge, le misure eventualmente disposte dall'azienda ai fini della sicurezza individuale e/o collettiva; dovranno altresì segnalare immediatamente al datore di lavoro o al loro preposto o all'RLS le eventuali deficienze dei D.P.I., dei macchinari e dei mezzi; non dovranno rimuovere o modificare parti dei macchinari, dei mezzi e dei D.P.I. o collettivi senza autorizzazione.

Le aziende forniranno informazioni ai lavoratori addetti alla manipolazione e alla preparazione dei prodotti antiparassitari e anticrittogamici relativi agli elementi conoscitivi attinenti al grado di pericolosità e nocività dei prodotti stessi.

Ogni azienda dovrà, come disposto dal decreto 81/2008, essere dotata di cassetta di primo soccorso e di personale formato ad usarlo.

Sono considerati lavori che presentano “fattori di nocività” per i quali l'orario giornaliero di lavoro, a parità di retribuzione, è ridotto di 2 ore e 20 minuti quelli che prevedono la preparazione e l'irrorazione di fitofarmaci di 1° e 2° classe.

Quando l'impiego in lavori che presentano fattori di nocività non sia per l'intera giornata, la prevista riduzione di orario dovrà essere proporzionata all'entità della prestazione d'opera svolta.

Le aziende, al fine di salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori addetti alle irrorazioni, si impegnano a fornire al lavoratore un mezzo meccanico dotato di cabina pressurizzata e/o altri mezzi protettivi collaudati ed omologati dagli enti preposti alla sicurezza del lavoro; non si darà luogo in tali casi a riduzioni di orario.

Nel caso in azienda vi siano più lavoratori con medesima qualifica per l'esecuzione di lavori che presentano fattori di nocività dovrà essere assicurato, fra di essi, un avvicendamento nell'arco della giornata o del ciclo lavorativo.

Gli operai addetti ai lavori che presentano “fattori di nocività” hanno diritto ad un permesso regolarmente retribuito di 4 ore annue per sottoporsi ad una visita di controllo medico.

Quando la certificazione medica renda necessari ulteriori accertamenti, il lavoratore addetto avrà diritto ad un ulteriore permesso retribuito di 4 ore.

Analoghi permessi “non retribuiti” saranno concessi agli operai esposti all’influsso di lavori nocivi.

Saranno posti a carico del Fimiav i costi degli eventuali accertamenti necessari che risultino non forniti gratuitamente da Enti pubblici, così come il lavoratore esposto avrà diritto a ricevere dal Fimiav un’indennità pari al mancato salario, per i casi di permesso non retribuito per un massimo di otto ore.

Il lavoratore fornirà al Fimiav e all’azienda documentazione delle visite mediche. Sarà cura del Fimiav provvedere ai fini dell’adozione del libretto sindacale e sanitario di cui all’art. 71 CCNL.

Nel caso di determinassero, ai sensi di legge, iniziative e interventi da parte dei centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti, il Fimiav stipulerà apposite convenzioni con i suddetti Enti per la copertura finanziaria degli interventi medesimi per la parte che non fosse prevista a carico della struttura pubblica.

Analogamente, al fine di rendere effettivamente fruibili le norme per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori agricoli sui luoghi di lavoro, relativamente ai rischi derivanti da agenti chimici, fisici e biologici, il Fimiav stipulerà opportune convenzioni con strutture sia pubbliche che private per gli accertamenti medici e strumentali, e per la formazione ed informazione dei lavoratori, assumendone il costo.

Nelle aziende con oltre 5 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, là dove possibile, un locale atto alla consumazione dei pasti, al riparo da improvvise avversità atmosferiche ed al riposo nell’intervallo fra il lavoro del mattino e del pomeriggio.

Nelle aziende con oltre 10 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, là dove sia possibile, nel locale atto alla consumazione dei pasti di cui al comma precedente, l’attrezzatura necessaria alla preparazione e consumazione dei pasti, e ove possibile i servizi igienici.

La pulizia dei locali sarà posta a carico del datore di lavoro.

Nelle aziende con oltre 15 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, potranno essere predisposti, ove possibile, appositi locali-spogliatoi forniti di lavandini, docce e servizi igienici.

Nelle aziende con oltre 50 dipendenti con qualifica di operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro metterà a disposizione un servizio mensa, o in assenza di essa un buono mensa individuale giornaliero pari ad € 5,29.

### *ART. 27 – Abitazione*

Le parti si impegnano affinché una parte del patrimonio immobiliare aziendale se non utilizzato, agibile ed in buone condizioni, possa essere messo gratuitamente a disposizione dei lavoratori dipendenti, fatte salve le utenze, sempre a carico del fruitore.

Le parti si impegnano a sostenere ogni iniziativa verso Enti ed Istituti Pubblici che vanno nell'indirizzo di agevolare le imprese al conseguimento degli obiettivi e per i fini esclusivi indicati al precedente.

I lavoratori si obbligano a rilasciare le abitazioni loro concesse nello stesso stato di fatto e condizioni nelle quali sono state consegnate e nei seguenti termini:

- se l'interruzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa, entro i successivi 15 giorni dalla cessazione;
- se l'interruzione del rapporto di lavoro avviene per giustificato motivo o dimissioni, entro i termini del preavviso previsto o concesso.

In caso di decesso del dipendente, l'abitazione concessa rimarrà nella disponibilità dei propri familiari (coniuge o figli) per i successivi sei mesi.

## **SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

### ***ART. 28 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato***

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai agricoli non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

#### **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 all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente Contratto;
- 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. 77 del CCNL.

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. 90 del CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2<sup>^</sup>, della citata Legge n. 108 del 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 dalla Legge 26 febbraio 1982 n. 54.

## ***ART. 29 - Norme disciplinari operai agricoli e florovivaisti***

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

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.

Qualsiasi infrazione alla disciplina del lavoro da parte dei lavoratori dà luogo, a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

**1)Richiamo scritto, senza alcuna trattenuta;**

**2)Trattenuta fino al massimo di 2 ore del salario:**

- nel caso in cui senza giustificato motivo il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, ne anticipi la cessazione;
- nel caso in cui per negligenza, il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
- nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

**3)Trattenuta di una giornata di salario**, nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).

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

Gli importi delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devolute ad opere di beneficenza.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 90 del CCNL.

### *ART. 30 - Esclusività di stampa. Archivi contratti*

Il presente Contratto conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, copia del presente Contratto. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato alla locale Direzione del Lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente Contratto o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

MOD. A

**SCRITTURA PRIVATA PER LA RACCOLTA DELLE OLIVE**

Oggi ..... del mese di ..... dell'anno ..... fra il Sig.  
 ..... nato a ..... il  
 ..... residente a ..... in Via .....  
 n. .... in qualità di ..... dell'Azienda  
 Agricola..... posta nel Comune di  
 ..... loc. ....  
 C.F./P.IVA .....

ed

il Sig. .... nato a ..... il ....., residente a  
 ..... in Via ..... n. ....  
 C.F. ....

**SI CONCORDANO**

con la presente privata scrittura da valere ad ogni effetto contrattuale e di legge ai sensi del vigente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli le seguenti modalità, patti e condizioni, per la raccolta delle olive.

1. Il Sig. ...., nella sua qualità di  
 ..... dell'Azienda Agricola assegna al Sig.  
 ....., che accetta, la raccolta delle olive insistente su n.  
 ..... piante di un appezzamento contraddistinto dalle particelle.....  
 .....del foglio di mappa n. .... di cui alla partita catastale n. .... del  
 Comune di ..... come ben conosciuto dal sig.  
 ..... Con R.A. di L. ....

2. L'operazione di raccolta è disciplinata come segue:

**2.1** la raccolta delle olive verrà effettuata esclusivamente per brucatura;

**2.2** il sig. .... provvederà ad utilizzare gli attrezzi forniti  
 dall'Azienda consistenti in scala, telo, nonché gli appositi contenitori per avviare il prodotto al  
 frantoio;

1) il sig. .... si impegna ad imballare, cartellinare e  
 lasciare in campo, sul punto di passaggio della trattrice, le olive raccolte, nonché ad aiutare a  
 caricarle sul mezzo di trasporto;

1.4 il raccogliitore ha l'obbligo, e quindi impegno, a non farsi aiutare da parenti ed amici, essendo  
 assolutamente vietata la presenza di estranei sul luogo di raccolta.

3. Per tutto quanto pattuito ai punti precedenti, le parti, a norma del vigente Contratto Provinciale di Lavoro concordano, con il presente atto scritto secondo gli usi in essere nella Provincia di Arezzo, che la quota di riparto sia di Kg. .... di olio, per ogni quintale di olive raccolta dal sig. ....
4. La pesatura verrà effettuata presso l'azienda e di poi consegnato un mandato, attestante ciò, al Sig. ....
5. La consegna dell'olio, di cui al punto 3) che precede, verrà effettuata entro e non oltre dieci (10) giorni dal termine dell'operazione di molitura delle olive, dopo che il raccoglitore avrà riconsegnato scala e telo e su presentazione della ricevuta che comprovi la riconsegna.
6. Appena terminata la raccolta nell'appezzamento assegnato, il Sig. .... potrà operare in quello di un altro raccoglitore ed aiutarlo a finire la raccolta, previo accordo e consenso di quest'ultimo, e conseguente preventiva comunicazione all'Azienda.
7. Viene pattuito che le operazioni di raccolta devono essere, comunque, terminate entro il.....
8. L'Azienda stessa è tenuta a segnalare, ai fini dei Contributi Agricoli Unificati, le giornate di effettivo lavoro, svolte dal Sig. .... Tali giornate dovranno essere indicate settimanalmente dal Sig. .... al conduttore a mezzo di apposito rapportino, da lui sottoscritto e, ove esista, controfirmato da un rappresentante dell'Azienda stessa, all'uopo incaricato.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto.

IL CONDUTTORE

IL RACCOGLITORE

MOD. B

**SCRITTURA PRIVATA PER LA RACCOLTA DELLE OLIVE**


Oggi ..... del mese di ..... dell'anno ..... fra il Sig.  
 ..... nato a ..... il  
 ..... residente a ..... in Via .....  
 n. .... in qualità di ..... dell'Azienda  
 Agricola..... posta nel Comune di  
 ..... loc. ....  
 C.F./P.IVA .....

ed

il Sig. .... nato a ..... il ....., residente a  
 ..... in Via ..... n. ....  
 C.F. ....

**SI CONCORDANO**

con la presente privata scrittura da valere ad ogni effetto contrattuale e di legge ai sensi del vigente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli le seguenti modalità, patti e condizioni, per la raccolta delle olive.

 Il Sig. ...., nella sua qualità di  
 ..... dell'Azienda Agricola assegna al Sig.  
 ....., che accetta, la raccolta delle olive insistente su n.  
 ..... piante di un appezzamento contraddistinto dalle particelle .....del  
 foglio di mappa n. .... di cui alla partita catastale n. .... del Comune di  
 ....., come ben conosciuto dal Sig. .... con R.A. di L.  
 .....

 L'operazione di raccolta è disciplinata come segue:

- 2) la raccolta delle olive verrà effettuata esclusivamente per brucatura;
  - 3) il sig. .... provvederà ad utilizzare, in conformità agli usi aziendali, i propri attrezzi consistenti in scala e telo, mentre l'Azienda fornirà gli appositi contenitori per avviare il prodotto al frantoio;
  - 4) il sig. .... si impegna ad imballare, cartellinare e lasciare in campo, sul punto di passaggio della trattrice, le olive raccolte, nonché ad aiutare a caricarle sul mezzo di trasporto;
  - 5) il raccoglitore ha l'obbligo, e quindi impegno, a non farsi aiutare da parenti ed amici, essendo assolutamente vietata la presenza di estranei sul luogo di raccolta.
- 3 Per tutto quanto pattuito ai punti precedenti, le parti, a norma del vigente Contratto Provinciale di Lavoro concordano, con il presente atto scritto secondo gli usi in essere nella Provincia di

Arezzo, che la quota di riparto sia di Kg. .... di olio, per ogni quintale di olive raccolta dal sig. ....

- 4 Ai sensi e per gli effetti dell'ex Art. 25 del Contratto Provinciale di Lavoro, l'azienda provvederà a rimborsare il Sig. ...., per l'uso dei propri attrezzi, nella misura di L..... per ogni giorno di effettivo impiego.
- 5 La pesatura verrà effettuata presso l'azienda e di poi consegnato un mandato, attestante ciò, al Sig. ....
- 6 La consegna dell'olio, di cui al punto 3) che precede, verrà effettuata entro e non oltre dieci (10) giorni dal termine dell'operazione di molitura delle olive.
- 7 Appena terminata la raccolta nell'appezzamento assegnato, il Sig. .... potrà operare in quello di un altro raccoglitore ed aiutarlo a finire la raccolta, previo accordo e consenso di quest'ultimo, e conseguente preventiva comunicazione all'Azienda.
- 8 Viene pattuito che le operazioni di raccolta devono essere, comunque, terminate entro il.....
- 9 L'Azienda stessa è tenuta a segnalare, ai fini dei Contributi Agricoli Unificati, le giornate di effettivo lavoro, svolte dal Sig. .... Tali giornate dovranno essere indicate settimanalmente dal Sig. .... al conduttore a mezzo di apposito rapportino, da lui sottoscritto e, ove esista, controfirmato da un rappresentante dell'Azienda stessa, all'uopo incaricato.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto.

IL CONDUTTORE

IL RACCOGLITORE

## **ACCORDO PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI NEI CONFRONTI DEGLI OPERAI AGRICOLI**

In data 28 luglio 2004 presso la sede della Confagricoltura di Arezzo

fra

le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro:

- **CONFAGRICOLTURA DI AREZZO;**
- **COLDIRETTI DI AREZZO;**
- **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI AREZZO;**

e

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

- **F.L.A.I. - C.G.I.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;**
- **F.A.I. - C.I.S.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;**
- **U.I.L.A. - U.I.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO**

1) in applicazione dell'art. 84 del CCNL per gli operai agricoli del 10 luglio 2002, le aziende agricole provvederanno a trattenere ai lavoratori dipendenti, dai quali abbiano ricevuto apposita delega, i contributi sindacali in favore delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

2) La misura della trattenuta, fissata da ogni singola Organizzazione e comunicata per conoscenza all'Associazione dei datori di lavoro entro il 10 gennaio di ogni anno, dovrà essere chiaramente indicata nel modulo di delega.

3) Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano ad adottare criteri omogenei per la determinazione delle trattenute.

Nell'ambito di ciascuna azienda non potranno comunque essere presentate deleghe con criteri di trattenuta diversificati.

4) La delega si esprime mediante la presentazione di apposito modulo che, approvato dalle organizzazioni stipulanti, viene allegato al presente accordo del quale costituisce parte integrante (all. 7).

La delega ha validità per tutta la durata del rapporto di lavoro ma può essere revocata in qualsiasi momento a mezzo lettera raccomandata da inviare, entro il mese, con decorrenza del mese successivo, al datore di lavoro e per conoscenza all'organizzazione per la quale è stata rilasciata la delega stessa.

5) Gli operai avventizi dovranno rilasciare la delega per ogni periodo lavorativo presso ciascuna azienda.

E' in facoltà dell'operaio avventizio, purché abbia la presunzione di espletare più periodi lavorativi presso una medesima azienda, di rilasciare all'azienda stessa una delega valevole fino a revoca.

Per gli operai avventizi la ritenuta, sempre in misura mensile, sarà limitata al periodo d'occupazione presso ogni singola azienda.

6) Il datore di lavoro provvederà a versare ogni tre mesi, entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello di scadenza del trimestre, l'importo dei contributi trattenuti.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori segnaleranno tempestivamente ad ogni singola azienda interessata gli appositi c/c.

7) Il datore di lavoro è tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche per tutta la durata del rapporto di lavoro. E' tenuto altresì a conservare in distinti raccoglitori intestati a ciascuna delle organizzazioni sindacali sia le distinte delle trattenute che le ricevute di versamento in conto corrente effettuate nell'anno in corso ed in quello precedente.

8) Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori nel caso desiderassero prendere visione delle deleghe e dei rispettivi versamenti, dovranno farne richiesta scritta alla Organizzazione di appartenenza del datore di lavoro.

Questa provvederà a fissare la data di incontro, che dovrà avvenire entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.

9) Il datore di lavoro deve esibire esclusivamente la documentazione che riguarda la sola Organizzazione richiedente, al fine di garantire la segretezza prevista dall'art. 26 della L. 20/5/1970 n. 300.

**DELEGA PER LA TRATTENUTA  
DEL CONTRIBUTO SINDACALE****Spettabile Azienda Agricola**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

...I... sottoscritto \_\_\_\_\_

residente a \_\_\_\_\_

dipendente di codesta Spett.le Azienda in qualità di \_\_\_\_\_

chiede che - ai sensi dell'art. 88 del CCNL - ad ogni scadenza mensile venga trattenuto sulle mie competenze l'1% su paga base e contingenza nonché su 13° e 14° mensilità.

Chiedo nel contempo che l'importo sopra indicato venga versato nel C/C BANCARIO N.

\_\_\_\_\_

della Banca \_\_\_\_\_

intestato a \_\_\_\_\_

Detta trattenuta, che chiedo debba avere inizio con il mese di \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ dell'anno \_\_\_\_\_ e dovrà essermi  
operata fino ad eventuale revoca scritta. La presente annulla e sostituisce qualunque altra delega a  
favore di altri sindacati da me eventualmente sottoscritta.

Data .....

Firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### OPERAI A TEMPO INDETERMINATO da 01/01/2025

		A	B	C	D	E	F
AREA	QUALIF.	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE	SALARIO	E.D.R.P	TOTALE (C+D+E)
1	A1	1.223,4226	516,0500	1.739,4726	126,2700	26,0300	1.891,7726
	A2	1.154,6962	514,0700	1.668,7662	109,4100	28,4400	1.806,6162
	A3	1.103,7514	511,3200	1.615,0714	103,1500	25,3200	1.743,5414
2	B1	1.022,6904	511,1100	1.533,8004	98,1500	21,1400	1.653,0904
	B2	987,1091	511,1100	1.498,2191	101,0200	26,0400	1.625,2791
	B3	883,2844	507,9900	1.391,2744	71,4200	21,0300	1.483,7244

### OPERAI A TEMPO DETERMINATO da 01/01/2025

		A	B	C	D	E	F	G	H
AREA	QUALIF.	PAGA BASE	CONTINGENZA	3° ELEM.	Totale	Salario Int.vo	3° Elem.	E.D.R.P	TOTALE (D+E+F+G)
				-0,3044	(A+B+C)		(30,44% su E)		
1	A1	7,2392	3,0536	3,1331	13,4258	0,7500	0,2300	0,1540	14,5598
	A2	6,8325	3,0418	3,0058	12,8801	0,6500	0,2000	0,1680	13,8981
	A3	6,5311	3,0256	2,9090	12,4657	0,6100	0,1900	0,1498	13,4155
2	B1	6,0514	3,0243	2,7627	11,8384	0,5800	0,1800	0,1250	12,7234
	B2	5,8409	3,0243	2,6986	11,5638	0,6000	0,1800	0,1540	12,4978
	B3	5,2265	3,0059	2,5059	10,7383	0,4200	0,1300	0,1244	11,4127

### GUARDIA CACCIA

Qualifiche	Paga base	Indennità di contingenza	Totale lordo
Capo Guardia	1.243,6708	521,9100	1.765,5808
Guardia Caccia	1.174,8902	519,4400	1.694,3302
Guardia Campestre	1.037,1423	515,7200	1.552,8623

## ACCORDO SULLE TARIFFE DI RACCOLTA

*In data 20 dicembre 2017 presso la sede del Fimiav di Arezzo*

Fra

*le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro:*

- COLDIRETTI DI AREZZO;
- CONFAGRICOLTURA DI AREZZO;
- CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI AREZZO;

e

*le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:*

- F.L.A.I. - C.G.I.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;
- F.A.I. - C.I.S.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;
- U.I.L.A. - U.I.L. DELLA PROVINCIA DI AREZZO;

- *in applicazione a quanto previsto dall'ipotesi di accordo siglato in data 14.02.2017 in relazione all'articolo 49 del CPL per gli operai agricoli valevole per la provincia di Arezzo, nell'ottica di razionalizzare l'uso delle tariffe di raccolte;*
- *in seguito all'incontro tecnico tenutosi dalle sei organizzazioni;*

*si concorda a far data dal 01.01.2018, nell'individuare i seguenti periodi attinenti per ciascuna coltura:*

- 1) *Tabacco da agosto a novembre;*
- 2) *Uva da agosto-ottobre;*
- 3) *Olive da ottobre a dicembre;*
- 4) *Frutta e ortive in base al diverso prodotto.*

*Le parti si dichiarano concordi inoltre nell'indicare all'atto dell'assunzione le raccolte a cui viene destinato il lavoratore.*

*Rimane invariata la tabella di seguito esposta:*

<b>Campagna di raccolta</b>	<b>Retribuzione lorda dal 01.01.2025</b>
Frutta	8.00
Tabacco	8.00
Uva	8.00
Olive	8.00
<i>Le suddette tariffe sono applicate agli operai agricoli a tempo determinato che abbiano lavorato meno di 26 giornate nella stessa azienda in operazioni diverse dalle raccolte</i>	
Altri tipi di raccolta (coltivazioni di frutti a pieno campo da vendersi come prodotto fresco).	8.00
<i>Ricordiamo che le suddette tariffe sono applicate agli operai agricoli a tempo determinato che abbiano lavorato meno di 16 giornate nella stessa azienda in operazioni diverse dalle raccolte</i>	

<b>Indice</b>		
art. 1 - Oggetto del contratto	Pag.	3
art. 2 - Struttura e assetto del contratto	"	3
art. 3 - Sistema delle informazioni e delle relazioni sindacali	"	4
<b>REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE</b>	"	5
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO</b>	"	7
art. 4 - Assunzione	"	7
art. 5 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	"	8
art. 6 - Riassunzione	"	11
art. 7 - Categorie di operai agricoli e florovivaisti	"	11
art. 8 - Trasformazione del rapporto	"	14
art. 9 - Raccolta dei prodotti sulla pianta	"	14
art. 10 - Appalti	"	15
<b>CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE</b>		17
art. 11 - Classificazione	"	17
<b>NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO</b>	"	35
art. 12 - Orario di lavoro	"	35
art. 13 - Riposo settimanale	"	36
art. 14 - Permessi straordinari e congedi parentali	"	37
art. 15 - Ricongiungimenti	"	38
art. 16 - Lavoro straordinario, festivo e notturno	"	38
art. 17 - Interruzioni/recuperi	"	40
art. 18 - Attrezzi ed utensili, vestiario	"	41
art. 19 - Organizzazione del lavoro	"	42
<b>NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	"	42
art. 20 - Retribuzione	"	42
art. 21 - Obblighi particolari tra le parti	"	45
art. 22 - Rimborso spese e trasporti	"	46
art. 23 - Trattamento di fine rapporto	"	47
art. 24 - Integrazione al trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro	"	49
art. 25 - Lavori pesanti e nocivi	"	51
art. 26 - Tutela della salute dei lavoratori	"	52
art. 27 - Abitazione	"	55
<b>SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>	"	56
art. 28 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	"	56
art. 29 - Norme disciplinari operai agricoli e florovivaisti	"	58
art. 30 - Esclusività di stampa. Archivi contratti	"	59
<b>Allegati</b>		
All.1 scrittura privata per la raccolta olive MOD A	"	60
All.2 scrittura privata per la raccolta olive MOD B	"	62
All.3 Accordo per la riscossione dei contributi sindacali nei confronti degli operai agricoli	"	64
All.4 Delega per la trattenuta del contributo sindacale	"	66
All.5 Tabelle salariali	"	67
All.6 Accordo sulle tariffe di raccolta	"	68

