

## IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 2006 il giorno 06 del mese di luglio, in Roma presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) - Corso Vittorio Emanuele, 101

tra

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Confederazione Nazionale Coldiretti
- Confederazione Italiana Agricoltori

e

- FLAI-C.G.I.L.
- FAI-C.I.S.L.
- UILA-U.I.L.

Si è convenuto di rinnovare il CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.

I nuovi articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 39 pagine, riguardano le seguenti materie:

- *Struttura ed assetto del contratto (art. 2);*

- *Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art. 3);*
- *Osservatori (art. 6);*
- *Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 15);*
- *Apprendistato professionalizzante (art. 16);*
- *Somministrazione di lavoro (art. 17);*
- *Classificazione (art. 28);*
- *Orario di lavoro (art. 31);*
- *Ferie (art. 33);*
- *Permessi straordinari e congedi parentali (art. 35);*
- *Lavoro straordinario, festivo, notturno - Operai agricoli (art. 39);*
- *Retribuzione (art. 46);*
- *Scatti di anzianità (art. 50);*
- *Anticipazione trattamenti assistenziali (art. 62);*
- *Tutela della salute dei lavoratori (art. 66);*
- *Riforma degli strumenti delle attività bilaterali (art. 90);*
- *Allegato 1: Tabelle - minimi salariali di area;*
- *Allegato 2: Protocollo d'intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività del settore agricolo;*
- *Allegato 3: Profili formativi del settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante;*
- *Allegato 4: Accordo interconfederale 11/2/2004: Disciplina transitoria dei contratti di inserimento.*

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31.12.2006.

La numerazione degli articoli e degli allegati è provvisoria e potrà essere modificata in sede di stesura definitiva.

p. la FLAI-CGIL

.....  
.....  
.....  
.....

p. la Confagricoltura

.....  
.....  
.....  
.....

p. la FAI-CISL

.....  
.....  
.....

p. la Coldiretti

.....  
.....  
.....

p. la UILA-UIL

.....  
.....  
.....  
.....

p. la CIA

.....  
.....  
.....  
.....

***Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto***

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

**Contratto Nazionale**

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30 per cento del tasso d'inflazione programmata applicato sui minimi salariali di area vigenti, ove è inclusa la *ex* indennità di contingenza (vedi art. 46 e tabelle 1 e 2 di cui all'allegato n. 1).

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50 per cento dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

### **Contratto 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 dagli artt. 88 e 89 del 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 i tassi di inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai commi 3° e 4° del presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. *Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.*

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, di cui al citato protocollo, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

Dopo tre mesi di vacanza contrattuale ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato "indennità di vacanza contrattuale provinciale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30 per cento del tasso d'inflazione programmata applicato sui salari contrattuali vigenti, inclusa la *ex* indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50 per cento dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale provinciale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale provinciale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

### ***Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo***

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 10 luglio 2002 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal *1° gennaio 2006* e scade il *31 dicembre 2009*.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno *sei mesi* prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte *tre mesi* prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno *un mese* prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

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

### **Art. 6 – Osservatori**

#### **Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- *l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;*
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

#### **Osservatorio Regionale**

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente.

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

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

#### **Osservatorio Provinciale**

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- 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;
- 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 sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull’occupazione e sull’ambiente di lavoro;
- 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;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell’occupazione agricola, che si verifichino 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;
- 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;
- 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;
- ~~– accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione lavoro alla disciplina dell’accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l’elenco dei progetti ritenuti conformi;~~
- 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. 85;
- 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.

Le parti si impegnano a costituire l’Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all’allegato n. 4 del presente CCNL.

**Art. 15 – 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. 12 del presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

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

**Art. 16 - Apprendistato professionalizzante**

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

**Destinatari**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

### ***Durata***

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

<b>Area</b>	<b>1° periodo</b>	<b>2° periodo</b>	<b>3° periodo</b>	<b>Durata complessiva</b>
Prima	20 mesi	20 mesi	20 mesi	60 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	24 mesi	48 mesi
Terza			24 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

### ***Periodo di prova***

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

### ***Malattia e infortunio***

In caso di malattia all'apprendista deve essere corrisposto il 50% della retribuzione ordinaria spettante per un massimo di 45 giorni su base annua.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda è tenuta ad integrare il trattamento INAIL fino all'80% della retribuzione ordinaria spettante.

I trattamenti di cui sopra possono essere corrisposti per il tramite delle casse integrazione extra legem provinciali.

### ***Inquadramento e retribuzione***

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

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

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR e delle ferie con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

### ***Formazione***

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende,

anche in relazione alla capacità formativa interna, etc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali è pari a 120 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 80 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di *tutor*, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità *e-learning*, *on the job*, e in affiancamento.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore.

Le Parti si danno atto che, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante – definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis del citato art. 49, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come da allegato n. 3, che costituisce parte integrante del presente articolo.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – potranno essere successivamente aggiornati ed integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico di Agriform.

### ***Disposizioni transitorie***

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino a piena attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge 196/1997. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

**Art. - 17 Somministrazione di lavoro**

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente<sup>1</sup>.

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio Regionale entro i 10 giorni successivi.

**Art. 28 – Classificazione**

---

<sup>1</sup> L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

## **A) Operai agricoli**

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di “aree professionali” per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.

L’individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all’interno di ciascuna area e l’attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all’art. 1 del presente contratto, *anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all’art. 88 del CCNL 10 luglio 1998.*

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

### **AREA 1A – DECLARATORIA**

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

### **AREA 2A – DECLARATORIA**

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

### **AREA 3A – DECLARATORIA**

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

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l’incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliscono un’apposita maggiorazione salariale.

### ***Norma transitoria***

*Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell’aumento del minimo della terza area previsto dall’art. 46 del CCNL, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell’arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all’inserimento dei salari entro il minimo di area.*

## **B) Operai florovivaisti**

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in “aree professionali”, comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

### **AREA 1A – DECLARATORIA**

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

### **Livello "a" – *ex specializzato super***

- 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 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore-meccanico 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, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- conduttore-meccanico di autotreni o 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 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- 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;
- 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;
- giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita 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 di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- conduttore di caldaie a vapore: colui 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, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

### **Livello "b" - *ex specializzati***

- vivaisti;
- potatore;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori;

- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre.

#### **AREA 2A – DECLARATORIA**

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

##### **Livello "c" - ex qualificati super**

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

##### **Livello "d" - ex qualificati**

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello “b”;
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

#### **AREA 3A – DECLARATORIA**

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

##### **Livello "e" - ex comuni**

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti provinciali.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei “giardinieri” il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

#### ***Norma transitoria***

*Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento del minimo della terza area previsto dall'art. 46 del CCNL, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i*

*Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area.*

### **Impegno a Verbale**

*Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.*

*La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.*

*La Commissione – che ultimerà i suoi lavori entro il 31 dicembre 2007 – delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione.*

### **Art. 31 – Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere.

*Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.*

*La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono **demandati alla** contrattazione provinciale, **compresi quelli di informazione dei lavoratori.***

*Per gli operai addetti alle stalle, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.*

In base all'art. 18 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345, l'orario di lavoro per i bambini, 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.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

### **Art. 33 – Ferie**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

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

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

Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 46.

*In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 31, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.*

### **Art. 35 – Permessi straordinari e congedi parentali**

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

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge<sup>1</sup>.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

*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<sup>2</sup>.*

*Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, 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.*

---

<sup>1</sup> Cfr. art. 4 comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

<sup>2</sup> Cfr. il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

*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.*

**Art. 39 – Lavoro straordinario, festivo, notturno – Operai agricoli**

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 37;
- c) lavoro notturno, quello eseguito *dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.*

I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 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:

– lavoro straordinario	25 %
– lavoro festivo	35 %
– lavoro notturno	40 %
– lavoro straordinario festivo	40 %
– lavoro festivo notturno	45 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 46.

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 cento.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali i contratti provinciali abbiano stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

*È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare*

*compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).*

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

#### **Art. 46 – Retribuzione**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1. salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 28 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
2. generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3. terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente CCNL è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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

– festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
– ferie	8,33%
– 13ma mensilità	8,33%
– 14ma mensilità	8,33%
– totale	30,44%

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

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 21, 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.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto .

I contratti provinciali firseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

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

### ***Aumenti salariali***

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del *1° luglio 2006* per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del *CCNL 10 luglio 2002*, sono incrementati:

- a decorrere dal *1° luglio 2006* del *3 per cento*;
- a decorrere dal *1° gennaio 2007* del *2,1 per cento*.

### ***MINIMI SALARIALI DI AREA***

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

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dagli articoli 16 e 28 (*norma transitoria*) del presente CCNL.

I minimi salariali di cui al primo comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del *CCNL 10 Luglio 2002*, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il *1° gennaio 2009*; per le altre province dal *1° gennaio 2007*.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al primo comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale. Per i contratti provinciali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale provinciale".

### **Art. 50 – Scatti di anzianità**

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari ad **€9,89** mensili se operai comuni, ad **€11,36** mensili se operai qualificati, ad **€11,93** mensili se operai qualificati super, ad **€12,50** mensili se operai specializzati e ad **€12,78** mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

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

Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

### **NOTA A VERBALE**

Fermo restando il valore in cifra fissa degli scatti di anzianità di cui all'art. 50, nella fase di prima applicazione del presente CCNL i Contratti provinciali di lavoro, nel definire la classificazione degli operai di cui all'art. 28, attribuiranno ai profili professionali individuati i corrispondenti valori degli scatti di anzianità.

### ***Art. 62 – Anticipazione trattamenti assistenziali***

*Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.*

### ***Norma transitoria***

*La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.*

### ***Art. 66 – Tutela della salute dei lavoratori***

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano “fattori di nocività”:

- a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;
- b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i Contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e di qualifica – di due ore e venti minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente CCNL (Allegato n. 10), i Contratti provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti

nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell’orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i Contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigidità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 – potrà essere richiesto l’intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

È altresì demandato ai Contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l’effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all’art. 34 del presente CCNL, nell’arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

### ***Dichiarazione a verbale***

*Le parti si impegnano a nominare esperti in materia di sicurezza, in numero paritetico, cui affidare il compito di verificare la rispondenza del protocollo d’intesa in materia di “Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori” (allegato 10 del previgente CCNL) alle disposizioni legislative e regolamentari nel frattempo intervenute in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.*

*Gli esperti concluderanno i loro lavori entro il 31 dicembre 2007 formulando alle Parti contrattuali una eventuale proposta di aggiornamento e adeguamento del citato Protocollo.*

## ***Art. 90 – Riforma degli strumenti delle attività bilaterali***

### ***Impegni delle parti***

Le parti, al fine di garantire una *effettiva, organica ed estesa* applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all’atto della stipula del CCNL, una Commissione paritetica bilaterale, *composta da sei membri*, con il compito di:

- *monitorare la situazione esistente con riferimento agli enti e organismi bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo;*
- *verificare la coerenza e funzionalità della composizione e dei compiti attribuiti a ciascun ente e di quelli effettivamente svolti, con il complessivo sistema degli enti bilaterali delineato dalle intese contrattuali nel tempo raggiunte e con le disposizioni legislative nel frattempo intervenute;*
- *elaborare una proposta organica di riordino e razionalizzazione degli enti e organismi bilaterali, anche mediante il loro accorpamento, con l’obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia delle attività ad essi demandata.*

*La proposta elaborata dalla commissione sarà sottoposta alle parti stipulanti il presente contratto entro il 31 dicembre 2007.*

A livello territoriale le parti potranno convenire analoghe iniziative, tenendo conto delle indicazioni della Commissione nazionale.

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2007

*Operai agricoli*

<b>Aree professionali</b>	<b>Minimi</b>
Area 1	1070,14
Area 2	984,77
Area 3	648,57

MINIMI SALARIALI DI AREA ORARI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2007

*Operai florovivaisti*

<b>Aree professionali</b>	<b>Minimi</b>
Area 1	6,42
Area 2	5,90
Area 3	5,37

**Protocollo di intesa per un confronto permanente sui temi dello sviluppo,  
dell'occupazione e della competitività del settore agricolo**

In data 6 luglio 2006, presso la sede di Confagricoltura in Roma, tra le seguenti organizzazioni datoriali e sindacali del settore agricolo:

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura);
- Confederazione Nazionale Coldiretti (Coldiretti);
- Confederazione Italiana Agricoltori (CIA),
- Flai-Cgil;
- Fai-Cisl;
- Uila-Uil,

**considerato**

che lo scenario economico nazionale risulta caratterizzato da una prolungata difficile congiuntura con una crescita del Prodotto interno lordo (Pil) ancora modesta, con conti pubblici senza avanzo primario e con un rapporto debito pubblico-Pil sempre più preoccupante soprattutto se letto, come doveroso, all'interno delle vigenti regole europee e dell'affermato processo di globalizzazione dell'economia mondiale;

che l'accresciuta concorrenza dei paesi terzi determina una forte pressione competitiva che grava sull'agricoltura italiana ed europea;

che sul sistema produttivo rappresentato dalle imprese agricole continuano a gravare costi economici di produzione e appesantimenti burocratici e amministrativi che frenano la competitività delle aziende del settore primario,

che nel mercato del lavoro agricolo continuano ad essere presenti fenomeni distorsivi, quali quelli del lavoro sommerso e lavoro fittizio, che debbono essere adeguatamente combattuti così come rilevato e concordato dalle medesime parti nell'avviso comune per l'emersione del lavoro irregolare in agricoltura del 4 maggio 2004;

che permane la necessità, pur nel rispetto delle peculiarità del lavoro agricolo, caratterizzato da una forte componente stagionale, di favorire la stabilizzazione dell'occupazione, in linea con quanto indicato nel citato avviso comune,

che per migliorare l'occupazione in agricoltura occorre innalzare la qualità dell'offerta formativa al fine di assicurare ai lavoratori un livello di professionalità adeguato alle nuove esigenze di un mondo del lavoro in rapida evoluzione,

tutto ciò considerato, le Parti in epigrafe indicate

#### **ravvisano**

l'esigenza di definire delle sedi permanenti di confronto per individuare e convenire obiettivi comuni da perseguire anche in rapporto con le pubbliche istituzioni rispetto ai temi sopra evidenziati e a quelli che dovessero sopravvenire, e

#### **convengono**

di incontrarsi a richiesta di una di esse e comunque almeno una volta l'anno a livello nazionale per monitorare l'andamento complessivo del settore e decidere iniziative comuni di intervento;

di demandare a livello territoriale la definizione di analoghe iniziative.

**PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE AGRICOLO PER IL CONTRATTO DI  
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

**Formazione formale**

**Competenze di base trasversali**

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze /conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;

- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

#### Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
- le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di auto-imprenditorialità anche in forma associata;

#### Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

#### Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

### **OPERAI**

- **Area multifunzione**  
Addetto conduzione macchine agricole  
Addetto in impresa multifunzionale
- **Area produzione animale**  
Addetto in aziende da latte e lattiero casearie  
Addetto in allevamenti
- **Area produzione vegetale**  
Addetto in aziende viti-vinicole  
Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

**Competenze tecnico-professionali generali**

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

**Competenze tecnico-professionali specifiche**

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

**Competenze tecnico-professionali generali**

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

**Competenze tecnico-professionali specifiche**

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE

**Competenze tecnico-professionali generali**

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

### **Competenze tecnico-professionali specifiche**

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta)
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura della patologie animali più diffuse
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

### **Competenze tecnico-professionali generali**

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

### **Competenze tecnico-professionali specifiche**

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento e conservazione
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

### **Competenze tecnico-professionali generali**

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

**Competenze tecnico-professionali specifiche**

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l’imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

**Competenze tecnico-professionali generali**

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

**Competenze tecnico-professionali specifiche**

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

ALL.TO ....

ACCORDO INTERCONFEDERALE 11/02/2004

DISCIPLINA TRANSITORIA DEI CONTRATTI DI INSERIMENTO

Addì 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL, UGL

premessi che:

con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);

l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);

l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

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

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal

godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.