

Il giorno 17 Luglio 2008, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori della Provincia di Ravenna

Tra

L'Unione Provinciale degli Agricoltori di Ravenna, rappresentata dal suo Presidente, Gambi Enrico, assistito da Massimo Passanti, Presidente del Sindacato Provinciale di categoria dei conduttori in economia, da Angelo Minguzzi, Direttore dell'Unione stessa e da Pier Giove Baroncini, Capo Servizio Sindacale;

- La Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti di Ravenna, rappresentata dal suo Presidente Tiziano Melandri, assistito dal Ivo Zama e da Barbara De Quarto;

- La Confederazione Italiana Agricoltori della Provincia di Ravenna, rappresentata dal suo Presidente Dosi Antonio assistito dal Lucia Alfano, Responsabile Provinciale della contrattazione;

e

- La FLAI-CGIL Provinciale, rappresentata dal suo Segretario Marcello Santarelli, assistito da Davide Conti, Gilberto Ravaglia e Antonio De Leo;

- La FAI-CISL Provinciale, rappresentata dal suo Segretario Daniele Saporetti, assistito da Lea Asioli;

- La UILA-UIL Provinciale, rappresentata dal suo Segretario Sergio Modanesi assistito da Patrizia Alvisi.

È stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Ravenna, scaduto il 31/12/2007 alle condizioni di seguito allegate.

Per la parte normativa le parti si riservano di siglare successivamente l'accordo appena predisposti i testi definitivi.

Le parti concordano i seguenti aumenti salariali:

A tutti gli operai viene riconosciuto un aumento pari al 7,0%.

Tali aumenti vengono erogati alle qualifiche sotto elencate in due tranches, la prima pari al 63% con decorrenza 1°Luglio 2008, la seconda pari al 37% con decorrenza 1°Gennaio 2009.

#### **Art. 1**

#### **OGGETTO ED EFFICACIA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto collettivo provinciale regola, su tutto il territorio della Provincia di Ravenna, 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 – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;

- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Le norme del presente contratto diventano operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni contraenti.

### **Art. 3**

#### **RELAZIONI SINDACALI – OSSERVATORIO**

Le parti convengono che un corretto sistema di relazioni sindacali si fonda sul pieno riconoscimento dei rispettivi ruoli di rappresentanza e nell'impegno reciprocamente profuso nei confronti dei propri associati, nonché di tutti gli altri soggetti operanti nel settore agricolo privato della provincia di Ravenna, per fare applicare le norme del vigente CCNL e del presente CPL.

Con l'intento di rafforzare le relazioni sindacali, le OO.SS. e le Associazioni Agricole riconfermano l'Osservatorio Provinciale quale strumento per il monitoraggio, il confronto e l'analisi del settore agricolo e si impegnano per *la sua continuità* attribuendo allo stesso il compito di prendere in esame, oltre a quanto previsto dall'art. 6 del CCNL, anche le seguenti materie:

- Stato e prospettive del settore.
- Mercato del lavoro, andamenti occupazionali, fabbisogno della manodopera.
- Professionalità e fabbisogni formativi.
- Analisi e studio dei flussi migratori anche in relazione alle richieste da presentare agli enti preposti per l'anno successivo.
- *Analisi dei fabbisogni abitativi dei migranti occupati in agricoltura*
- Politiche e progetti di settore, effetti delle politiche comunitarie.
- Assetti produttivi (prendendo a riferimento i piani colturali e gli andamenti a consuntivo)
- Gestione delle norme contrattuali.

Le parti si impegnano a recepire le eventuali modifiche legislative.

Le parti convengono che l'Osservatorio si incontri almeno due volte all'anno, una entro il mese di Marzo, la seconda entro Ottobre.

Le Associazioni imprenditoriali si impegnano a fornire all'Osservatorio i dati relativi a:

- Occupati (stagionali e OTI) suddivise per le tre aree territoriali (Faenza, Lugo, Ravenna), per tipologia di lavorazione e di genere (maschile e femminile).
- Lavoratori stranieri
- Andamenti economici divisi per settore.

Nello svolgimento delle funzioni dell'Osservatorio le parti potranno avvalersi di elaborazioni dati e statistiche prodotti da uffici ed enti pubblici, dalle istituzioni e dal FIMAV, nonché frutto di analisi e ricerche delle singole Associazioni e Organizzazioni.

*Si concorda inoltre che l'Osservatorio sia un momento di elaborazione per un'azione congiunta nei confronti delle Istituzioni sulle seguenti tematiche:*

- *Mercato del lavoro, incontro domanda – offerta e contrasto al lavoro nero.*
- *Formazione professionale e formazione continua.*
- *Fabbisogno abitativi dei migranti occupati in agricoltura.*

Nell'ambito dei compiti previsti dall'Osservatorio, le parti convengono di incontrarsi ed intervenire ogni qualvolta un lavoratore richieda che sia esaminata la sua posizione agli effetti della determinazione della qualifica, come previsto dall'art. 83 del CCNL.

### Art. 3 bis

#### CENTRO DI FORMAZIONE AGRICOLA

*Le parti concordano che in via sperimentale l'Osservatorio assuma le funzioni del Centro di Formazione Agricola, valutando nella vigenza del CPL l'opportunità di istituire un ente a sé stante.*

*Nello specifico si procederà all'analisi, l'elaborazione e la proposta in tema di formazione continua per promuovere e coordinare:*

- *attività di qualificazione e riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, non ché per lavoratori a rischio di esclusione del mercato del lavoro*
- *formazione volta alla valorizzazione del lavoro femminile*
- *progetti formativi sulla sicurezza del lavoro*
- *azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente*
- *progetti finalizzati alla valorizzazione ed al riequilibrio territoriale, settoriale o di interesse strategico.*

*Per questa nuova funzione l'Osservatorio dedicherà almeno una riunione all'anno prevista nel mese di Ottobre.*

### Art. 5

#### ASSUNZIONE

I lavoratori agricoli il cui rapporto di lavoro, a differenza di quello a tempo indeterminato, è caratterizzato dalla esecuzione di lavori di breve durata o di carattere stagionale, che in seguito saranno chiamati avventizi, sono retribuiti con paga oraria.

Gli operai avventizi verranno assunti per il periodo prevedibile di effettiva occupazione; pertanto agli stessi viene garantita la piena occupazione e retribuzione salvo i casi di forza maggiore per i quali si fa riferimento all'art. 26 del presente CPL.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le vigenti disposizioni di legge e quanto previsto dall'Art. 10 del CCNL.

Nei casi previsti dall'Art. 11 del CCNL dovrà essere redatto, firmato e scambiato tra datore di lavoro e lavoratore un contratto individuale secondo il modello standard che si allega (Allegato N°1) contenente e le seguenti indicazioni:

- data di assunzione
- periodo di prova
- qualifica del lavoratore
- trattamento economico
- durata del periodo della fase lavorativa (se avventizio)
- giornate di lavoro presunte.(se avventizio)
- Alloggio se previsto (secondo gli standard minimi previsti dalla normativa)

**Le parti si impegnano a recepire le eventuali modifiche di Legge *garantendo in ogni caso la consegna, da parte del datore di lavoro al lavoratore, di un modulo cartaceo contenente gli elementi sopra elencati, indipendentemente dalla durata del contratto e dal numero di giornate.***

Ai fine di valorizzare l'occupazione femminile, le aziende, fermo restando quanto previsto dall'art. 4, occuperanno nei lavori specializzati lavoratrici che siano in possesso della corrispondente qualifica in misura non inferiore al 50% nei lavori specializzati e al 15% nei lavori specializzati A.

Nel caso in cui più aziende avessero necessità di associarsi per l'assunzione di un solo operaio a tempo indeterminato, le stesse, congiuntamente, dovranno fare la relativa domanda di assunzione ai sensi di quanto stabilito dalle leggi vigenti.

### Art. 5 bis

#### PREVIDENZA INTEGRATIVA

*Le parti concordano nell'utilità della previdenza integrativa e nell'obiettivo di incrementare l'adesione dei lavoratori al Fondo Pensione Complementare "AGRIFONDO", pertanto al momento dell'assunzione, insieme*

*al modulo per la scelta di destinazione del TFR, le aziende consegneranno a tutti i lavoratori la nota informativa sintetica di AGRIFONDO.*

*In caso di adesione del lavoratore ad AGRIFONDO è fatto obbligo all'azienda di spedizione del modulo.*

## **Art. 9**

### **CONVENZIONI**

*Le parti confermano la volontà contrattuale di valorizzare l'istituto della "Convenzione" di cui all'Art. 24 del CCNL del 6/07/2006 e convengono sulla potenzialità di tali pattuizioni, in quanto ritengono tale istituto uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola, e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro ed il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole.*

*Sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione, le parti si adopereranno per sensibilizzare ed agevolare la stipulazione delle convenzioni di cui all'Art. 24 del CCNL del 6/07/2006.*

Le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per l'esame preventivo delle proposte di convenzione presentate dalle aziende.

Le proposte di convenzione debbono essere conformi al modulo allegato che costituisce parte integrante del presente accordo.

Entro 15 giorni prima della scadenza della convenzione, a richiesta di una delle parti, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per verificare l'andamento convenzionale e il livello professionale raggiunto dai singoli dipendenti.

## **Art. 10**

### **RIASSUNZIONE**

I lavoratori stagionali che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto alla riassunzione presso la medesima azienda per l'esecuzione delle medesime lavorazioni.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno al datore comunicazione entro tre mesi dalla data di cessazione del contratto.

Il diritto di riassunzione potrà essere fatto valere anche dai lavoratori che nell'anno immediatamente precedente in quello in cui avviene la riassunzione, non abbiano prestato attività nell'Azienda per cause indipendenti dalla volontà delle parti quali carenza di lavoro per calamità, assenze per malattia, infortunio, maternità.

Qualora le Aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiori rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- *Aver svolto, presso l'azienda per almeno due anni un numero di giornate pari o superiori a 101 annue;*
- *Disponibilità*
- *Professionalità*
- *Anzianità di servizio*
- *Condizioni e/o carichi familiari*

*Ai lavoratori stagionali che hanno svolto, presso l'azienda per almeno due anni un numero di giornate pari o superiori a 101 annue, con la riassunzione, sarà garantita l'occupazione per un numero minimo di giornate uguale a quelle svolte nell'anno precedente, fatte salve le cause indipendenti dalla volontà delle parti quali carenza di lavoro per calamità, assenza per malattia, infortunio, maternità.*

*Le parti, preso atto della sentenza della Corte Costituzionale n. 4/2008, nonché di quanto sancito dalla Legge 24 Dicembre 2007, n. 247, anche alla luce del dettato di cui all'art. 10, comma 2 del D.Lgs. n. 368/2001, si impegnano sin da ora ad incontrarsi e definire nuovi accordi a fronte di un chiarimento necessario ed opportuno tra FLAI FAI e UILA e OO.PP. Nazionali o di una nuova normativa in materia.*

### **Art. 13**

#### **INDENNITÀ PER LAVORI DISAGIATI E PESANTI**

Ai lavoratori assunti a tempo determinato verrà riconosciuta una indennità di 0,32 € *orarie* in aggiunta alla normale retribuzione per le ore prestate nello svolgimento di lavori disagiati e/o pesanti, come previsto dall'art. 63 del CCNL del 6 Luglio 2006.

Resta .....

### **Art 14**

#### **RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA, CAMBIAMENTO DI MANSIONE, PASSAGGIO DI QUALIFICA E MODALITÀ RETRIBUZIONE AVVENTIZI.**

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore, valgono le norme legislative in materia di collocamento e la classificazione del presente CPL.

La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

Gli operai specializzati, qualificati divenuti tali presso l'azienda o come tali assunti dalla stessa, conservano per tutta la durata del rapporto il diritto al trattamento economico relativo alla loro qualifica, anche se per esigenze dell'azienda stessa vengono adibiti a prestazioni inferiori.

Analogamente, quando per esigenze aziendali gli stessi operai vengono adibiti a lavori propri della qualifica o gruppo superiore, hanno diritto al relativo trattamento economico, limitatamente alla durata di tali specifiche prestazioni.

Agli avventizi d'azienda con oltre 101 giornate sarà riconosciuta la retribuzione relativa alla qualifica posseduta. (si intendono lavoratori che hanno svolto minimo 101 giornate presso la stessa azienda).

Tutti gli altri lavoratori sono retribuiti ed inquadrati con la tariffa, prevista dalla classificazione del presente CPL per la mansione svolta, fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 sulla prima assunzione.

### **Art. 18**

#### **PRIMA ASSUNZIONE (ex area del lavoro non professionalizzato)**

Dall'1 gennaio 1996 tutti i lavoratori iscritti per la prima volta negli elenchi anagrafici sono inquadrati al 1° livello - Comune.

Questi lavoratori rimarranno in detto livello fino al raggiungimento di 90 giornate nel biennio oppure dopo aver effettuato 70 giornate nell'anno solare e comunque non oltre le 170 giornate complessive nel settore agricolo.

### **Art. 19**

#### **FERIE**

Il periodo di ferie viene stabilito in accordo tra la azienda e gli OTI entro il mese di maggio, predisponendo turni fra gli stessi o sostituzioni con idonei operai a tempo determinato.

Ove non fosse possibile usufruire delle ferie in un unico periodo continuativo, si può concordare con due periodi non inferiori a giorni 13.

E' facoltà dell'operaio scegliere uno di tali periodi di ferie, secondo le sue necessità e nell'epoca dell'anno di suo gradimento.

Nel caso di aziende con un unico OTI, il periodo di ferie non dovrà coincidere con il periodo di punta della raccolta prodotti.

*Ai lavoratori immigrati con assunzione a tempo indeterminato è concessa la possibilità di cumulare il periodo di ferie fino a due mesi consecutivi per necessità legate al rientro nel paese d'origine. Tale casistica si applica per i lavoratori che provengono da paesi esteri e se concordato con l'azienda può prevedere anche l'utilizzo di ferie non ancora maturate.*

Per gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL.

#### **Art. 21**

### **PERMESSI STRAORDINARI**

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 13 giorni lavorativi.

Sulla base di apposita documentazione, al lavoratore padre è concesso un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita, dell'adozione o affidamento del figlio.

In caso di decesso di un parente di 1° o 2° grado agli operai a tempo indeterminato ed agli operai avventizi di azienda spetterà, ai sensi delle leggi vigenti, un permesso retribuito di giorni 3.

Per gli operai avventizi di azienda il datore di lavoro, dietro presentazione di regolari giustificativi, potrà rivalersi verso il FIMAV.

Salvo disposizioni di legge diverse, all'operaio a tempo indeterminato, cui l'Istituto previdenziale abbia autorizzato un periodo di cure termali, è concesso un permesso non retribuito per la partecipazione alle cure stesse.

Per i permessi di cui all'art. 40, agli operai a tempo indeterminato non verrà effettuata alcuna trattenuta sulla retribuzione e il datore di lavoro potrà immediatamente rivalersi, per il corrispettivo convenzionale dei permessi medesimi, verso il FIMAV, dietro presentazione di regolari giustificativi; agli operai avventizi invece, la retribuzione relativa ai permessi in parola verrà corrisposta in misura convenzionale direttamente e immediatamente dal FIMAV, dietro presentazione di regolari giustificativi.

Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili ferie e non comportano perdite o riduzioni delle indennità di cui agli articoli 48, 49, 55 del CCNL.

*I lavoratori avventizi di azienda immigrati (provenienti da stati esteri), potranno concordare con il proprio datore di lavoro un periodo lungo (fino a 2 mesi) per il rientro nei paesi d'origine, non coincidenti con i periodi di maggior attività lavorativa.*

#### **Art. 23**

### **PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO**

*I permessi per corsi di recupero scolastico o il corrispettivo degli stessi, per gli operai a tempo indeterminato è a carico dell'azienda.*

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

Per gli operai avventizi il corrispettivo di tale permesso verrà posto (se non remunerato da altri Enti) a carico del FIMAV, dietro presentazione di regolari giustificativi.

*I corsi di lingua italiana per i lavoratori immigrati sono equiparati a tutti gli effetti ai corsi per recupero scolastico.*

Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie e non comportano perdite o riduzioni delle indennità di cui agli articoli 48, 49, 55 del CCNL.

## **Art. 26**

### **SOSTE, INTERRUZIONI, SOSPENSIONI ANTICIPATE DEL LAVORO**

In caso di prestazione lavorativa di carattere continuativo, richiesta dal datore di lavoro, che si protragga imprevedibilmente per più di 5 ore, agli operai è dovuta una sosta di riposo e ristoro retribuita di 20 minuti, da effettuarsi dopo la quinta ora.

Quando la suddetta continuità sia prevista dall'azienda fin dall'inizio dell'orario di lavoro, la sosta sarà effettuata durante le cinque ore.

Il datore di lavoro, al momento dell'assunzione di operai avventizi, dovrà precisare se gli stessi si dovranno presentare al lavoro con qualsiasi tempo o solo in condizioni di tempo buono.

In mancanza di tale indicazione, ove gli operai si presentassero in azienda e non fosse possibile iniziare il lavoro, sarà corrisposto un indennizzo pari a € 6,00 (*sei/zero*).

Agli .....

## **Art. 29**

### **RIMBORSO SPESE - TRASFERTE E DIARIE**

Agli operai che per esigenze di servizio devono recarsi fuori azienda, il datore di lavoro è tenuto a rimborsare le spese effettuate di viaggio e, nel caso siano costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori del predetto luogo abituale di lavoro, il vitto e l'alloggio, previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Il tempo necessario per il trasferimento temporaneo da una unità poderale ad altra della stessa azienda, nel corso della giornata lavorativa, è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti. Per detto trasferimento il datore di lavoro è tenuto a fornire il mezzo di trasporto e/o in mancanza a rimborsare forfettariamente al lavoratore il costo del mezzo motorizzato impiegato, in ragione del 24 % del costo della benzina per Km. (riferimento costo benzina AGIP al 1° gennaio, 1° maggio e 1° settembre di ogni anno).

## **Art. 36 bis**

### **FIMAV**

*Le parti si impegnano, entro la vigenza del presente CPL (31/12/2011), ad applicare pienamente quanto previsto dall'Art. 59 del CCNL del 6/07/2006 e pertanto danno mandato al comitato di gestione FIMAV di attuare le modifiche necessarie, valutare l'aumento dei costi e stabilire un eventuale aumento del contributo per una gestione in equilibrio del fondo.*

*In attesa delle modifiche previste dal comma precedente il contributo FIMAV versato dalle aziende agricole verrà adeguato percentualmente in proporzione agli aumenti contrattuali sia nazionali che provinciali.*

## **Art. 40 bis**

### **SICUREZZA SUL LAVORO**

*Considerando le novità normative in materia di sicurezza sul lavoro previste dal D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 3 comma 13 e in particolare l'art. 48 (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale) le parti convengono sull'opportunità di valutare il nuovo quadro normativo comprese le disposizioni ministeriali e contrattuali ancora da definire previste del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2008 e si impegnano entro il 31/12/2008 a definire in sede di "Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro" le modalità attuative.*

## NUOVE FIGURE DA INSERIRE NEL CPL

### 8° Livello – Specializzato Super

#### *Campo*

Conducente – meccanico di macchine 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;

#### *Manutenzione del verde*

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 albero ad 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 il lavoro 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 di esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatogli;

#### Incubatoi

Responsabile dell'incubatoio

### 7° Livello – Specializzato A

#### **Acquacoltura**

Addetto attività ittica (pescatore)

### 6° Livello – Specializzato

#### Incubatoi

Responsabile del funzionamento delle incubatrici; Responsabile della selezionatura e speronatura; Responsabile dell'incubazione o schiusa uova; Responsabile della preparazione del vaccino

#### **Manutenzione del verde**

Conducente di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi

### 5° Livello – Qualificato Super

#### Aziende faunistiche venatorie

Addetto allevamento selvaggina

Guardia giurata venatoria

#### Incubatoi

Addetti alle incubatrici, selezionatura e speronatura, incubazione e schiusa uova

#### **Allevamenti**

Custode con funzione di controllo di base in assenza del responsabile del normale andamento della struttura

#### **Manutenzione del verde**

Giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di opere di arredo, nonché in possesso di conoscenze pratiche-teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi

### 4° Livello – Qualificato A

Aziende faunistiche venatorie  
**Distribuzione mangime**

Allevamenti

Carico e scarico polli

Incubatoi

Addetti ai lavori negli incubatoi senza incarichi di responsabilità

Carico e scarico pulcini

**Manutenzione del verde**

Sfalcio e pulizia argini e cigli stradali con decespugliatore

3° Livello – Comune A

Pulizie

**NOTA A VERBALE**

Le parti, in considerazione dei mutamenti del sistema agricolo della Provincia ed in particolare dell'evoluzione che si prospetta nel settore sia per la coltivazione dei terreni agricoli che per la produzione aziendale di AGRO ENERGIE, si impegnano sin da ora ad incontrarsi per implementare l'attuale classificazione con le figure che la nuova realtà renderà necessarie.