

IPOTESI DI ACCORDO

L'anno 2018 il giorno 19 del mese di giugno, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), in Roma, Corso Vittorio Emanuele, 101

TRA

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

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 sottoscritto il 22 ottobre 2014.

I nuovi articoli e gli accordi concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 59 pagine, riguardano le seguenti materie:

- Art. 1 - Oggetto del contratto
- Art. 2 - Struttura ed assetto del contratto
- Art. 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo
- Art. 6 - Sistema della bilateralità
- Art. 7 - Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

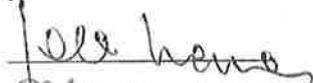
- 
- 
- Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo
 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici
 - Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo
 - Tabella Minimi Salariali di Area

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31/12/2018.

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



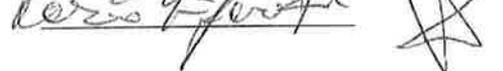
p. la FLAI-CGIL



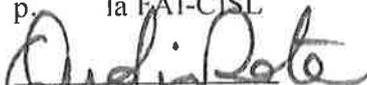


p. la Confagricoltura



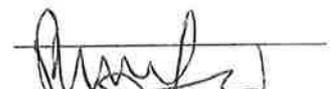
 ★

p. la FAI-CISL



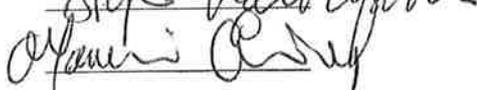


p. la Coldiretti

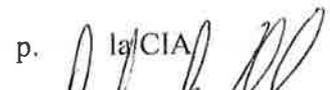
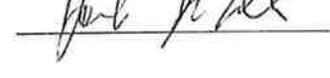




p. la UILA-UIL


p. la CIA


ART. 1 – Oggetto del contratto

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, 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 florovivaistiche¹ e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti².

Il CCNL 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 e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura)³;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di coltivazioni idroponiche.

¹ Sono florovivaistiche le aziende:

- vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- produttrici di piante ornamentali da serra;
- produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

² Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai si vedano gli allegati 2 e 2-bis del presente CCNL.

³ Per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e i loro operai si veda anche l'Accordo del 19 giugno 2018 (Cfr. All. ...).

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 l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

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. 90 e 91 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.

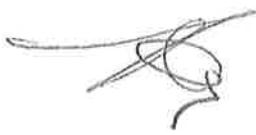
La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

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

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 deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

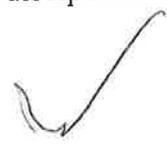
A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.



In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.



Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 90 e 91 del presente contratto), per i quali – ferma restando l'applicazione del presente CCNL – definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.



Aziende pluri-localizzate



Alle imprese o ai gruppi di impresa - così come individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile - che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente contratto.

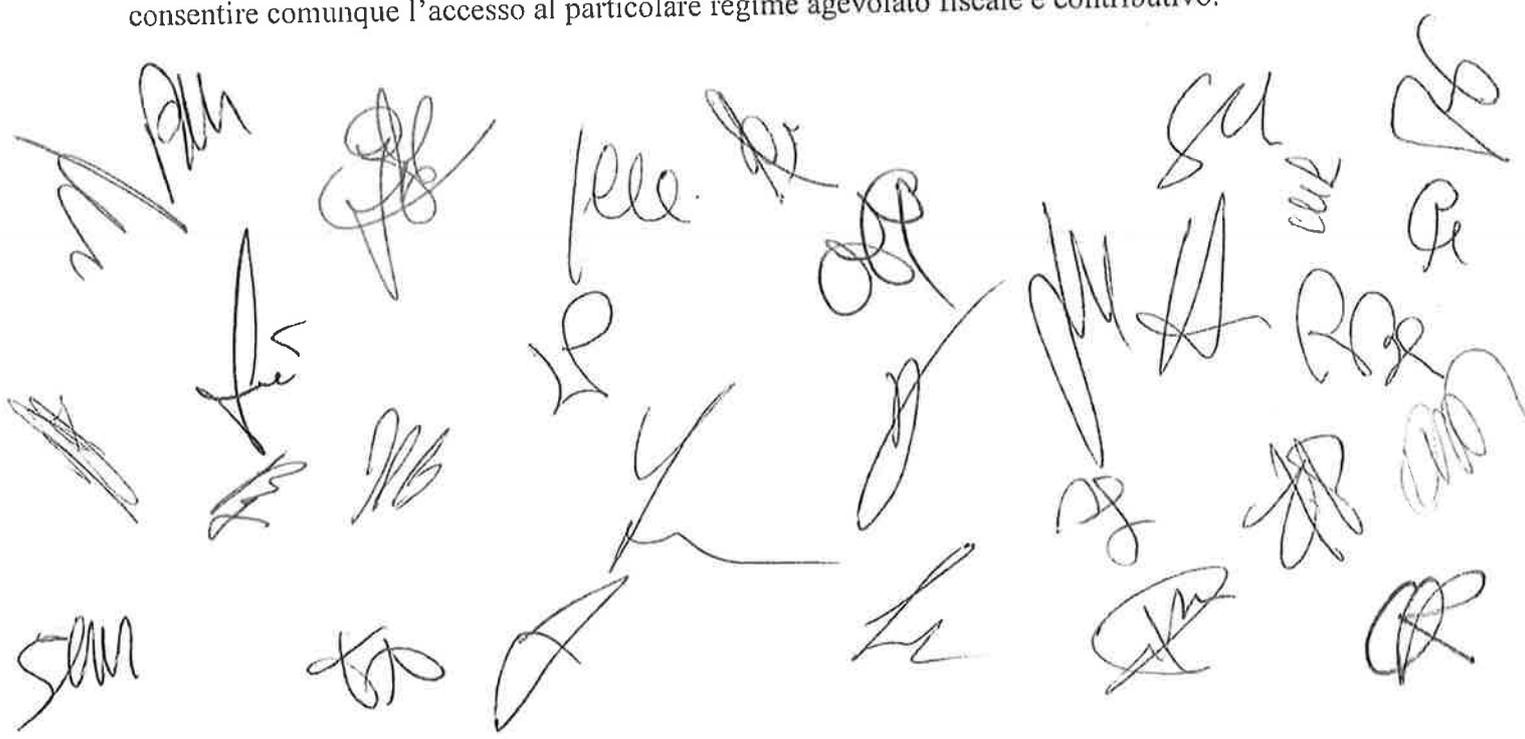
Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.



Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n. 4). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.



Art. 7 – Ente Bilaterale Agricolo Nazionale

Le Parti istituiscono un Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., con il compito di:

- a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 65, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dal presente CCNL o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente CCNL;
- d) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse *extra legem* e degli altri organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad Agriform dall'art. 10 del presente CCNL;
- f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato n. 5*del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti);
- g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti;
- h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti;
- i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Alcune delle attività sopra indicate potranno essere svolte per il tramite delle Parti istitutive.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari a:

- euro 51,65 annui per gli operai a tempo indeterminato;
- euro 0,34 giornalieri per gli operai a tempo determinato.

A decorrere dal 1.1.2014 la predetta contribuzione sarà pari a:

- 0,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato;
- 0,60 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

* verificare numerazione dell'allegato ed eventualmente modificare anche l'articolo 8 (casse *extra legem-ebat*) che fa riferimento all'allegato 5

ART. 10 – Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

- 1) Fondo interprofessionale per la formazione continua;
- 2) Centri di formazione agricola.

Gli organismi di cui al punto 2 (Centri di formazione agricola) restano in vigore fino a quando le relative funzioni non saranno assorbite dalle Casse *extra legem*/Enti bilaterali agricoli territoriali di cui all'art. 8 del presente contratto.

- 1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (FOR. AGRI), di cui all'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e successive modifiche e integrazioni – costituito in data 16.12.2006 (Allegato n. 8) – è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30 di cui all'art. 25, comma 4, della legge n. 845 del 1978 e all'art. 1, commi 63 e 64, della legge n. 247 del 2007 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo (*start-up*).

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ai sistemi di bilateralità nazionale e territoriale per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

FOR. AGRI, salva diversa volontà dell'azienda interessata, è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricolo che applicano o recepiscono anche di fatto il presente CCNL.

- 2) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via

sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Nota a verbale

In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, le parti, convengono di istituire presso For.Agri, anche in via sperimentale e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da For.Agri.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and block letters, scattered across the page.]

ART. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

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

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del 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 predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

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

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

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

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

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



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



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



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



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

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



I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.



ART. 18 – Apprendistato

Le parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n. 9) e con l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) (Allegato n. ...) per gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n.81/2015.

[A collection of approximately 30 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the lower half of the page.]

ART. 24 – Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le Parti si confronteranno con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni od ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante; dall'altro i lavoratori agricoli dovranno iscriversi nelle liste di mobilità.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre, le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

- 1) funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
- 2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
- 3) studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

A tal riguardo, ad iniziativa di una delle parti, sarà concordata la scelta del bacino di impiego e la data di svolgimento della conferenza, cui saranno interessate a partecipare le strutture pubbliche del bacino di impiego medesimo.

In tali conferenze un'attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria ed ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l'accoglimento di tale manodopera.

Art. 30 - Appalti

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione - compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento - previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

Le Parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

ART. 34 – Orario di lavoro

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

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8.4.2003, 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 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

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

In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, nonché quelli di cui al terzo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche 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. 35 – Riposo settimanale

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

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

In base all'art. 22 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame, all'acquacoltura e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22.2.1934, n. 370.

ART. 38 – Permessi straordinarie congedi parentali

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

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

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge¹.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge², previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi³.

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

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

¹ 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".

² Cfr. art. 47 commi 1 e 2, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

³ Cfr. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

ART. 42 – 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. 40;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

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

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario	25 %
- lavoro festivo	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. 49.

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 nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche e di acquacoltura, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

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

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

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66 del 2003.

The page contains numerous handwritten signatures and initials, including:

- Top left: A scribble.
- Top right: A scribble.
- Below the title: Several signatures, some appearing to be 'Pun', 'Sly', 'BB', and others.
- Center: A large, prominent signature with a long horizontal stroke.
- Bottom: A variety of smaller signatures and initials, some resembling 'H', 'A', 'M', 'sem', and others.

ART. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 34;
- b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 41;
- c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, 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.

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

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- lavoro straordinario	29 %
- lavoro festivo	40 %
- lavoro notturno	48 %
- lavoro straordinario festivo	50 %
- lavoro festivo notturno	55 %

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito all'art. 49.

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.

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

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

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66 del 2003.

ART. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli

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

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

Per l'operaio a tempo indeterminato i Contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le interruzioni devono essere coerenti in termini di durata e non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like P. M., S. G., R. B., L. C., and others.]

ART. 49 - Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 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%
- tredicesima mensilità	8,33%
- quattordicesima 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. 23, 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 fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.¹

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

Aumenti salariali

¹ Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 19 giugno 2018 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 22 ottobre 2014, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° luglio 2018 dell'1,7 per cento;
- a decorrere dal 1° aprile 2019 dell'1,2 per cento.

La suddetta percentuale dell'1,7 per cento, relativa alla prima tranches di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

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 dall'articolo 18 e relativo accordo allegato 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 22 ottobre 2014, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2021; per le altre province dal 1° luglio 2018.

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.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei minimi salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area. Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni previste dagli articoli 7, 8, 62 e 65 del presente CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

Handwritten signature

Handwritten signature

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

Handwritten mark

Handwritten signature

ART. 59 – Fondo nazionale di previdenza complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. n. 173 del 1998, le parti, in data 14.12.2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo.¹

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993;

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Impegno a verbale

Le parti, in ordine alle prospettive di Agrifondo, convengono sulla opportunità di affidare alla Fondazione Enpaia – attraverso modalità tecniche da definire – le attività di previdenza complementare allo stato gestite dallo stesso, verificando, al riguardo, le possibilità ammesse dal d.lgs. 5 dicembre 2015, n. 252, art. 3 comma 1, lettera g).

Si ritiene infatti che la Fondazione Enpaia, in ragione dei legami pregressi con il Fondo e alla luce della tipologia di attività che la stessa svolge, rappresenti un riferimento in grado di garantire continuità all'operato di Agrifondo e di perseguire l'obiettivo di un ampliamento della platea degli iscritti.

A tal fine, le parti forniranno indicazioni ai propri rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione di Agrifondo, affinché pongano in essere tutti gli atti necessari a verificare la fattibilità tecnica e a individuare i passaggi propedeutici all'attuazione di tale operazione.

¹ Il Fondo è stato autorizzato dalla Covip in data 13.4.2007 e iscritto all'Albo dei Fondi pensione. L'Accordo istitutivo è riprodotto nell'Allegato n. 12. L'indirizzo web del fondo è www.agrifondo.it

ART. 61 - Malattia ed infortunio operai florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

I contratti provinciali possono disporre che le indennità integrative previste dal presente articolo siano effettuate a cura degli enti bilaterali territoriali - Casse *extra legem* di cui all'art. 8 del CCNL, limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Art. 65 bis - Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni:

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (OTI);
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli articoli 60 e 61 del presente CCNL, pari al 80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità.
- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all'art. 67 bis, comma 2, del presente contratto. L'indennità - pari al 100% del minimo retributivo della II area - è riconosciuta per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall'E.B.A.N. con apposita delibera del Comitato di Gestione - ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Le prestazioni spettano solo in assenza di analoghe forme di tutela previste nei contratti provinciali e/o nei regolamenti delle Casse *extra legem*/EBAT.

Alla scadenza del presente contratto le Parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.

ART. 67 – 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. 12), 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 rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20.5.1970, n. 300 – potrà essere richiesto l’intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

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. 37 del presente CCNL, nell’arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81 del 2008 demandate alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), sono state attuate rispettivamente con gli accordi del 19 giugno 2018 (Allegati n. e n. ...).

art. 67 bis – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge¹.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

¹ Cfr. art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

ART. 91 - Contrattazione provinciale operai florovivaisti

Nelle province ove esistano aziende florovivaistiche classificate all'articolo "Oggetto del contratto" le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno procedere alla stipulazione di Contratti provinciali nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

- 1) gli adempimenti di cui agli articoli 5, 8, 17, 18, 20, 24, 25, 29, 31, 34, 37, 39, 47, 49, 54, 55, 56, 61, 66, 67 e 86;
- 2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;
- 3) l'eventuale diverso trattamento economico nel caso in cui il datore di lavoro fornisca l'abitazione, altri annessi o il vitto.

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare il presente contratto collettivo e di intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per la interpretazione del contratto stesso.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata A/R almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art. 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

Impegno a verbale - Diffusione contratti e tabelle

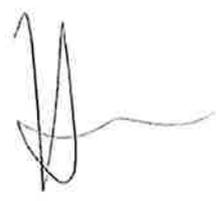
Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

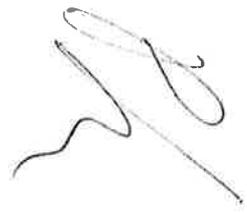
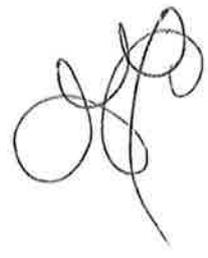
   

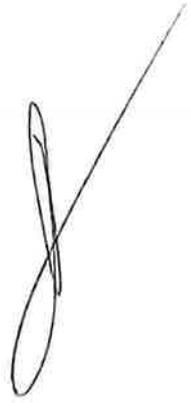
Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

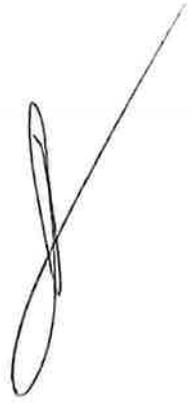
     

VERBALE DI ACCORDO

***"Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro
nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura"***

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele n. 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA Agricoltori Italiani

e

la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

congiuntamente "le parti"

Premesso

- che l'acquacoltura è l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici che avviene attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine;
- che le imprese che esercitano attività di acquacoltura ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., come novellato dal D.lgs. n. 228/2001;
- che i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (art. 1, CCNL Operai agricoli e florovivaisti del ...);
- che il contratto collettivo di lavoro prevede disposizioni specifiche per la materia dell'acquacoltura attraverso una delega alla contrattazione provinciale prevista agli artt. 34 (orario di lavoro), 35 (rispo settimanale) e 42 (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli)
- che permane comunque la necessità di stabilire a livello nazionale ulteriori disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro nelle imprese che svolgono attività di acquacoltura

Considerato

- che ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;

L2 K 10 [Signature]

- che la mancanza di tale regolamentazione combinata, crea da tempo alle imprese che si occupano di acquacoltura, una serie di dubbi, limiti e difficoltà in merito ad alcuni aspetti gestionali relativi all'attività lavorativa svolta dai propri operai agricoli;

- che le parti avvertono e comprendono l'esigenza di individuare le specificità del settore ed affrontare le problematiche esposte dalle imprese.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono

1) che sulle imbarcazioni asservite all'acquacoltura l'operaio agricolo può svolgere le attività tipiche dell'acquacoltura, comprese quelle connesse, nonché altre attività che siano comunque diverse da quelle riservate per legge al personale imbarcato;

2) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi alle trasferte (o missioni) del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, e in particolare le modalità di rimborso spese e la determinazione della relativa indennità, fatti sempre salvi i trattamenti di miglior favore - laddove esistenti - stabiliti a livello aziendale. A tal fine, si precisa che deve considerarsi "missione" o "trasferta", lo spostamento temporaneo del luogo di lavoro ad altro Comune sito al di fuori di quello dove viene abitualmente eseguita l'attività lavorativa;

3) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi all'attività di guardiania (vigilanza e custodia) diurna e notturna del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e alle eventuali indennità economiche specifiche.

4) che i contratti provinciali possono disciplinare, nell'ambito della classificazione dei lavoratori agricoli, il corretto inquadramento professionale degli operatori agricoli dipendenti dalle imprese di acquacoltura che svolgono anche le attività proprie dell'Operatore Tecnico Subacqueo.

§§§§§

Le parti si impegnano ad avviare con le autorità competenti nel settore dei trasporti e della salute un dialogo finalizzato ad esporre le problematiche specifiche del settore e a trovare soluzioni condivise.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo per definire eventuali modifiche o integrazioni con particolare riferimento alle questioni inerenti il trasporto degli organismi acquatici vivi.

p. la FLAI-CGIL

[Signature]

[Signature]

p. la FAI-CISL

[Signature]

p. la UILA-UIL

[Signature]

p. la Confagricoltura

[Signature]

p. la Coldiretti

[Signature]

p. la CIA

[Signature]

**ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE
SECONDARIA SUPERIORE
E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015**

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra
Confagricoltura, Coldiretti, CIA-
e
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, Confederdia

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata e' determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, c.7, del d.lgs. n.81/2015 stabilisce che "Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi";
- l'art. 45, c.3, del d.lgs. n.81/2015 stabilisce che "Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi";
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, c.1, del d.lgs. n.81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;
- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n.81/2015;
- l'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

- le Parti hanno sottoscritto un Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (cd. secondo livello) in attuazione dell'art. 44 del d.lgs. n.81/2015;
- le Parti ritengono opportuno favorire anche l'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese del settore agricolo, quale strumento di integrazione tra percorsi formativi e percorsi lavorativi, al fine di consentire ai giovani l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico (diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) nonché l'acquisizione di titoli di studio universitari e di alta formazione e ricerca;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni),

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n.81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.
3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c.7, del d.lgs. n.81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n.81/2015) la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

Durata apprendistato ex- art. 43 Dlgs 81/15	Retribuzione prestazione lavorativa	Corrispondenza con anno scolastico/formativo
1^ anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni

2 ^o anno	55 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3 ^o anno	60 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4 ^o anno	70 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none"> - Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) - Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, c.7, del d.lgs. n.81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, c.3, del d.lgs. n.81/2015, per i contratti di apprendistato di terzo livello (art. 45, d.lgs. n.81/2015) la retribuzione è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

[Area containing numerous handwritten signatures and initials.]

APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO	
DURATA	Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda
PERCORSI DI DURATA SUPERIORE ALL'ANNO	Pari al 70 % della retribuzione di riferimento
PERCORSI DI DURATA NON SUPERIORE ALL'ANNO	Pari al 80 % della retribuzione di riferimento

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro é esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 45, c.3, del d.lgs. n.81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

7. E' sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c.5, lett. g) del d.lgs. n.81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).

8. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante di cui all'Accordo citato in premessa (cd. di secondo livello).

p. la FLAI-CGIL

p. la FAI-CISL

p. la UILA-UIL

p. la CONFEDERDIA

p. la Confagricoltura

p. la Coldiretti

p. la CIA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ACCORDO PER IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra
Confagricoltura, Coldiretti, CIA
e
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Premesso

- che le scriventi Parti hanno definito gli aspetti applicativi relativi a "Rappresentanti per la sicurezza e Comitati paritetici" con verbale d'accordo del 18 dicembre 1996 in attuazione del d.lgs. n.626/1996;
- che il Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (articoli 47, 48, e 50 del d.lgs. n.81/2008) ha istituito la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione del RLST, le modalità di esercizio delle relative funzioni, le modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione;

Considerato

- che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro;
- che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza in materia di salute e sicurezza attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)

convengono quanto segue

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (RLS).
2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) viene designato dal Comitato Paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, anche in sede di Ente Bilaterale Agricolo Territoriale laddove costituito.
3. Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole.
4. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente degli organismi paritetici sopra citati.

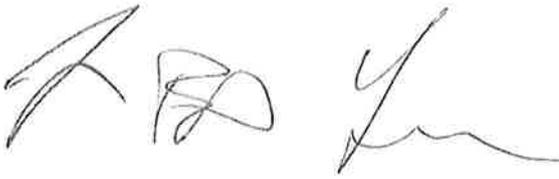
   

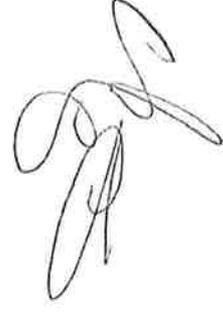
5. Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nonché la modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione, sono rinviate alla contrattazione provinciale.

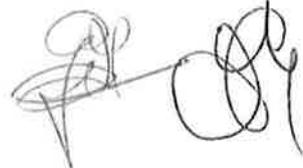
6. Le parti territoriali valutano l'opportunità e la sostenibilità dell'eventuale presa in carico, totale o parziale, da parte dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale delle spese di gestione e funzionamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) che opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

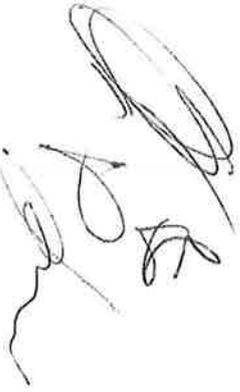
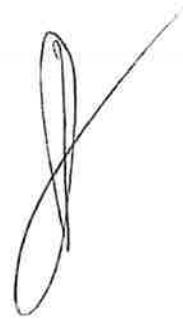
7. Restano salvi gli accordi già raggiunti in sede provinciale sul Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale.

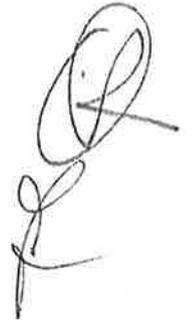
  

**ACCORDO QUADRO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI
LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO**

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra
Confagricoltura, Coldiretti, CIA
e
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Considerato

- L' "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007
- il D.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità), libro III (pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici)

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a:

- ✓ **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- ✓ **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- ✓ **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- ✓ **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- ✓ **effettuare periodicamente** un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle parti.

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

- 
- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
 - nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e del relativo allegato;
 - i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

BOZZA DI DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo



L'azienda agricola ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.



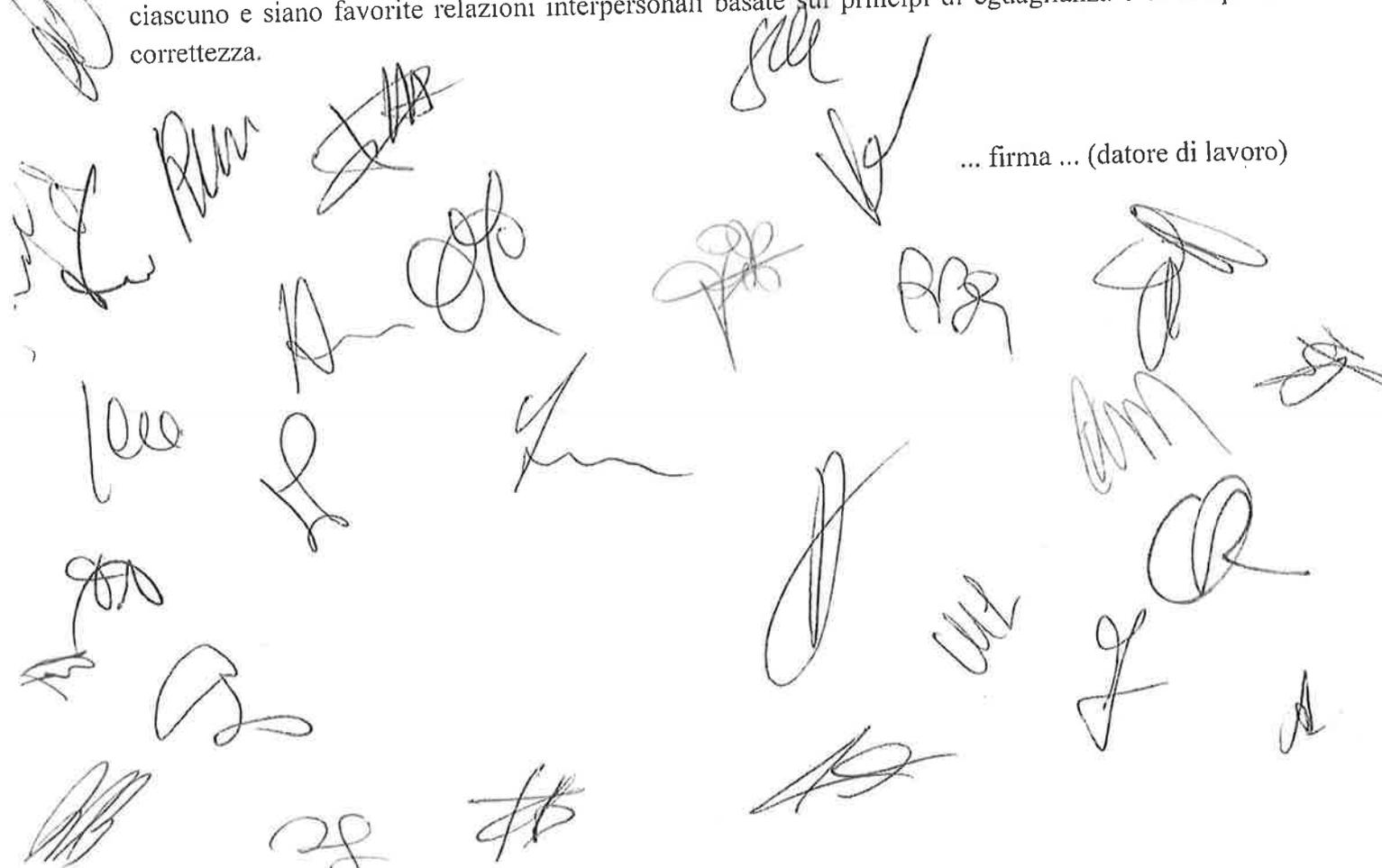
Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.



Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

... firma ... (datore di lavoro)



VERBALE DI ACCORDO

"Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici"

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA-Agricoltori Italiani

e

la CONFEDERDIA
la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

Visto il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione degli aspetti concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

1) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 *"in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"*, le parti convengono:

- a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;
- b) in sede provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2) Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.

La preferenza alla nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3) *Permessi retribuiti*

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano pari a:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.
- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.
- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lettera b) del punto 1 del presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal 1° comma dell'art. 50 citato, lettere b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA (o alle RSU) ove esistenti.

4) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.

- b) nei casi in cui il D.lgs. n. 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge.

- c) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lettera b) del presente accordo.

5) *Formazione dei rappresentanti per la sicurezza*

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio.

Le parti provinciali delle organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei rappresentanti alla sicurezza di cui alla lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6) Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

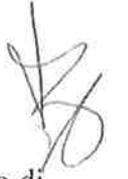
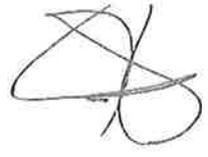
7) Comitato paritetico nazionale

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 81/2008;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;
- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.

8) Comitato paritetico provinciale



Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.



Orientativamente tale Comitato ha i seguenti compiti:

- 
- 
- 
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza;
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
 - promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

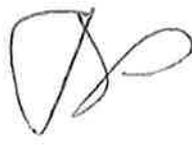
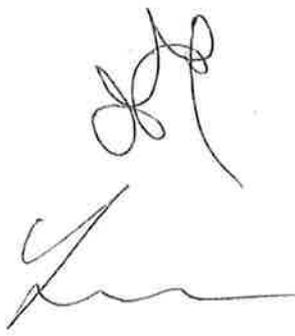
9) *Formazione ed informazione dei lavoratori*



Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10) *Norma di rinvio*

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.





ACCORDO SU RELAZIONI SINDACALI, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
E RAPPRESENTANZA NEL SETTORE AGRICOLO



CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, FLAI-CGIL, FAI- CISL e UILA-UIL ritengono che un efficace e partecipativo sistema di relazioni sindacali sia necessario per qualificare i processi di trasformazione e innovazione in atto nel settore primario e per creare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo e l'occupazione del settore agricolo.

Settore che sempre più si sta rivelando strategico per l'economia nazionale in termini di occupazione, export, sostenibilità ambientale, attraverso la crescente valorizzazione della specificità delle produzioni italiane e l'ampliamento della gamma di attività accessorie (turismo, didattica, sociale, energia, etc.).



Al fine di accompagnare efficacemente tali processi sia sul fronte occupazionale che su quello della sostenibilità economica, le Parti ritengono necessario definire congiuntamente percorsi e linee di indirizzo per le relazioni sindacali volte ad assicurare una governance equilibrata alla contrattazione collettiva e alla bilateralità.



In particolare è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali che contribuiscano a realizzare un sistema di relazioni regolato e in grado di dare certezze a tutti gli operatori del settore agricolo, *in primis* imprese e lavoratori, in merito ai soggetti, ai livelli, ai tempi, ai contenuti e all'efficacia della contrattazione collettiva nonché sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.



Assetti contrattuali



Le Parti ritengono che il modello di governance degli assetti contrattuali debba essere in grado di accompagnare l'evoluzione dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro in atto e, al contempo, di garantire certezza ai trattamenti economici e normativi dei lavoratori.



E' convinzione comune infatti che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinti, entro un quadro regolatorio flessibile ma coerente nel suo disegno complessivo e quindi organico e certo.



In tal senso le Parti ribadiscono congiuntamente la validità degli assetti contrattuali attualmente in vigore nel settore agricolo e ne confermano sia i livelli (nazionale e territoriale) e sia la cadenza temporale (quadriennale) in quanto rispondenti alle specifiche esigenze del settore agricolo.

Restano altresì confermati ruolo e funzioni proprie del contratto nazionale e dei contratti territoriali.

A. Contratto nazionale



Si conferma la durata quadriennale del contratto nazionale e la sua funzione di centro regolatore del sistema di relazioni tra le parti, delle condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché del ruolo e delle competenze del livello territoriale di contrattazione.

Resta altresì confermato che la dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità.

In particolare per le politiche salariali il contratto nazionale, al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, dovrà continuare ad assolvere alla duplice funzione, da una parte di adeguare per il primo biennio di validità i salari definiti dai contratti territoriali, dall'altra di garantire un'adeguata valorizzazione dei minimi di area.

B. Contratti di secondo livello

Resta confermato il livello provinciale come normale sede della contrattazione di secondo livello.

Restano altresì confermate la durata quadriennale del contratto territoriale - che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale - e le funzioni che il contratto nazionale attribuisce al livello territoriale.

Le Parti nazionali si riservano di valutare l'opportunità di prevedere, anche in via sperimentale, in ipotesi definite e delimitate, forme e luoghi di contrattazione alternative al livello provinciale, ferma restando l'esigenza di mantenere un sistema contrattuale ispirato a criteri di semplificazione e razionalizzazione.

Tale opportunità può trovare adeguata definizione e regolamentazione nel CCNL, fermo restando che la contrattazione non potrà avvenire su materie e istituti tra loro sovrapponibili.

C. Dinamiche salariali

La dinamica degli effetti economici, sia per la parte di competenza del livello nazionale e sia per la parte di competenza del livello territoriale, sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo, e degli andamenti specifici del settore agricolo e dell'andamento del costo della vita.

La verifica circa la significatività di eventuali scostamenti registratisi tra le dinamiche concordate e l'inflazione reale sarà effettuata dalle Parti in sede di rinnovo contrattuale nazionale o provinciale secondo le rispettive competenze.

D. Salario di produttività

Le Parti ribadiscono la volontà di attribuire alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare erogazioni legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

Pertanto, nel rispetto dei compiti e delle funzioni assegnate al contratto di secondo livello dagli attuali assetti contrattuali, le Parti si impegnano a definire erogazioni legate alla produttività che rispondano ai requisiti previsti dalla legislazione vigente per l'accesso ai benefici contributivi e fiscali.

Al fine di favorire la diffusione di tale tipologia di erogazioni, le Parti hanno concordato apposite linee-guida utili a definire modelli di premio variabile con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali di legge. Le linee-guida potranno essere adottate e/o riadattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze.

FP/cec
[various signatures]

Le Parti si impegnano a sollecitare nelle sedi istituzionali competenti il rifinanziamento dei benefici contributivi legati alla produttività.

Democrazia e misura della rappresentanza

Il modello di relazioni sindacali del settore agricolo é informato ai principi di democrazia sindacale e di misurazione della rappresentanza.

Le parti ritengono perciò indispensabile condividere regole chiare per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agricolo, che rendano efficaci ed esigibili gli accordi sottoscritti a tutti i livelli.

Le intese in materia di rappresentanza possono infatti agevolare la definizione di un compiuto quadro normativo in materia di efficacia generalizzata dei contratti collettivi.

Il consolidamento di tale pilastro delle relazioni sindacali é coerente con i principi sanciti dal legislatore costituzionale in tema di contrattazione collettiva.

In tal senso sarebbe auspicabile una piena e leale collaborazione da parte delle istituzioni competenti, soprattutto ai fini della misurazione e della certificazione della rappresentanza delle parti che stipulano i contratti collettivi, a partire da una precisa ricognizione dei perimetri della contrattazione collettiva nazionale per settore e comparto nonché dei soggetti che risultano essere firmatari della predetta contrattazione.

Tale ricognizione potrebbe costituire la base per l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, di regole che assicurino il rispetto dei perimetri e dei contenuti della contrattazione collettiva e garantiscano coerenza e funzionalità al sistema contrattuale.

La piena efficacia di tale percorso necessita altresì della misurazione della rappresentanza di parte datoriale, anche al fine di contrastare pienamente la proliferazione di contratti collettivi stipulati da soggetti privi di rappresentanza certificata che alterano la concorrenza tra le imprese e danneggiano i lavoratori. In tale ottica le parti stipulanti ritengono opportuno rinviare le modalità di definizione dei criteri di misurazione della rappresentanza datoriale ad un modello di certificazione condiviso anche con le altre associazioni datoriali.

Per quanto riguarda invece la rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, considerando le caratteristiche e le specificità del settore agricolo e delle forme di rappresentanza in esso operanti, le Parti definiscono qui di seguito le procedure e le modalità di misurazione e certificazione che possono meglio ed in maniera più coerente individuare e quantificare la presenza sindacale in agricoltura, tenendo conto anche dei principi generali in materia.

Le parti si danno reciprocamente atto che i contratti sottoscritti in coerenza con le regole qui stabilite per la misurazione e la certificazione della rappresentanza e che rispettano i percorsi di validazione della contrattazione sia a livello nazionale che territoriale di categoria sono vincolanti per tutti i soggetti stipulanti e sono efficaci ed esigibili per tutti i lavoratori impegnati nel settore.

La misurazione della rappresentanza deve avvenire sulla base di criteri oggettivi e le relative modalità di certificazione dovranno essere governate da soggetti "terzi", affinché l'intero procedimento risulti trasparente ed imparziale.

Ai fini della certificazione della titolarità a stipulare la contrattazione collettiva nazionale del settore agricolo, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali si determina sulla base dei seguenti indicatori, in concorso tra loro:

a) Dati associativi:

- numero delle deleghe aziendali per la trattenuta del contributo sindacale. Il dato sarà rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni contributive che verrà predisposta a seguito di apposita convenzione fra INPS e le Parti stipulanti;
- numero delle deleghe per la trattenuta sindacale a valere sull'indennità di disoccupazione agricola validate annualmente dall'INPS per ciascuna Organizzazione sindacale.

Tali dati saranno trasmessi dall'INPS a ciascuna organizzazione nazionale stipulante o aderente all'accordo e da questa inviati al CNEL (o altro Ente terzo) per la successiva certificazione.

- b) Rappresentanza in azienda. Consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria valgono esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alla presente intesa. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, vengono trasmessi dalle commissioni elettorali agli Osservatori Regionali territorialmente competenti (art. 8 CCNL operai agricoli e florovivaisti), i quali provvedono a raccogliere i dati comunicati, ad aggregarli per ogni organizzazione sindacale, ed a trasmetterli al CNEL (o altro Ente Terzo). Laddove siano presenti RSA ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

c) Bilateralità

Tenuto conto del sistema bilaterale nazionale e territoriale del settore e delle prestazioni da esso erogate che costituiscono un elemento di tutela per le imprese e per le lavoratrici e i lavoratori impiegati in agricoltura, le Parti concordano nel desumere, anche da questo sistema, un indicatore utile alla misurazione e certificazione della rappresentanza.

Rilevazione della rappresentatività

I dati così raccolti e certificati, e trasmessi con le modalità sopra individuate per ciascun indicatore, dovranno essere opportunamente ponderati dal CNEL (o altro Ente Terzo) in base a specifici pesi percentuali individuati da un apposito regolamento adottato dalle Parti con separato accordo che dovrà definire il peso specifico di ciascun indicatore con un rapporto equilibrato tra il dato associativo (a) e quello relativo alla rappresentanza in azienda (b). Sarà attribuito un peso adeguato anche alle attività svolte nel sistema bilaterale (c).

Al fine di garantire la massima trasparenza del processo di rilevazione e certificazione della rappresentatività, sarà costituita un'apposita Commissione tecnica paritetica di 6 membri (un rappresentante per ogni organizzazione) col compito di monitorare l'attuazione della presente intesa e di intervenire, in caso di necessità, presso le istituzioni pubbliche coinvolte nella rilevazione dei dati.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "B3", "TA", "RO", "lee", and "M".

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale del settore agricolo le organizzazioni sindacali che abbiano una rappresentatività certificata su base nazionale, secondo quanto previsto nel presente accordo, non inferiore al 5% e che siano in possesso di una rappresentanza certificata nella stessa percentuale minima (5%) in almeno il 50% delle province nelle quali vengono stipulati i contratti collettivi provinciali agricoli.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, FAI, FLAI e UILA decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali si impegnano, in ogni caso, a favorire la presentazione di piattaforme unitarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 51% della rappresentanza, come sopra determinata, saranno efficaci ed esigibili per tutti i destinatari. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per tutte le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie, si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a fare in modo che le rispettive strutture aderenti e le rispettive articolazioni territoriali si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

Le parti si impegnano a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui condivisi, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie.

Relazioni sindacali

E' volontà comune delle Parti intervenire prioritariamente in questa sede, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni sindacali e la contrattazione:

- a. welfare
- b. formazione
- c. mercato del lavoro
- d. sicurezza sul lavoro
- e. partecipazione

a) Welfare

A fronte della progressiva contrazione del sistema universale di welfare pubblico - dovuta principalmente all'andamento demografico ed alla (bassa) crescita economica - le Parti del presente accordo ritengono di poter contribuire alla realizzazione di un welfare contrattuale coordinato ed integrato attraverso la valorizzazione del sistema della bilateralità agricola.

Le buone relazioni sindacali che caratterizzano il settore agricolo hanno consentito di sviluppare, nel tempo, una serie di organismi (enti bilaterali), che assolvono importanti funzioni in favore dei datori di lavoro e dei lavoratori sia a livello nazionale che territoriale.

Le Parti credono fortemente nella bilateralità, e intendono rafforzare e razionalizzare il relativo sistema alla luce delle esperienze già maturate e delle possibili prospettive future.

A tal fine è stato ridisegnato e razionalizzato il sistema di bilateralità in agricoltura, attraverso la costituzione di un unico Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN) che assolve ad una serie di funzioni in materia di prestazioni sanitarie integrative, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, pari opportunità, fabbisogni formativi, etc. che in precedenza erano svolte da una pluralità di organismi. Le prestazioni sanitarie integrative sono assicurate per il tramite di un apposito fondo denominato FISA.

Anche per il livello territoriale è stato previsto un nuovo sistema di bilateralità – in via di completamento – che trasforma le preesistenti Casse extra legem provinciali in Enti Bilaterali agricoli territoriali attribuendo loro ulteriori compiti previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

In tale contesto le Parti ritengono che il rinnovato sviluppo del welfare contrattuale possa contribuire a realizzare un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Le Parti si impegnano dunque a creare le condizioni per un miglior coordinamento delle attività svolte dai diversi enti bilaterali al fine di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione collettiva in materia di welfare integrativo e, al contempo, ad approfondire tutte le ulteriori possibilità di sviluppo del sistema di welfare contrattuale.

Una particolare attenzione deve essere riservata alla previdenza complementare, che deve essere rafforzata sia in termini di crescita dimensionale (rilancio adesioni) e sia in termini di gestione amministrativa e finanziaria (affidamento all'ENPAIA).

b) formazione

La formazione continua dei lavoratori rappresenta un elemento qualificante ed imprescindibile del sistema produttivo del settore primario, come dimostra la ormai decennale esperienza del fondo interprofessionale FOR.AGRI che è riuscito a svolgere efficacemente la propria funzione in un settore che presenta indubbe particolarità come quello agricolo in cui l'occupazione è prevalentemente a carattere stagionale e con prestazioni discontinue.

La competitività delle imprese agricole italiane si fonda sempre più sul patrimonio di competenze dei lavoratori del settore e sulla capacità di adeguarle ai processi di trasformazione della produzione e del lavoro.

In questo quadro le Parti ritengono che occorra potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze che vengono acquisite nei percorsi di apprendimento, al fine di rafforzare le capacità di attivazione dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Ritengono inoltre che sia necessario far leva sul sistema educativo del Paese, puntando a migliorare l'orientamento e l'efficacia dell'offerta scolastica e della formazione professionale, con l'obiettivo dell'acquisizione delle competenze e dell'occupabilità dei giovani, anche attraverso un più stretto collegamento con il mondo del lavoro.

In tal senso le Parti intendono ulteriormente valorizzare l'apprendistato quale forma di ingresso nel mercato del lavoro, attraverso la disciplina delle forme di apprendistato cd. "duale" (acquisizione del diploma e alta formazione) e l'impegno ad individuare e promuovere azioni e soluzioni che moltiplichino le imprese coinvolte in questi percorsi.

Le Parti condividono inoltre la necessità di continuare a sviluppare la formazione continua. A tal fine si impegnano ad attivarsi nei confronti delle istituzioni competenti affinché i fondi professionali siano messi nella condizione di operare con regole certe e possano contare sulla regolarità dei trasferimenti da parte dell'INPS. Si impegnano inoltre a valorizzare e qualificare maggiormente l'attività di FOR.AGRI, destinando quote sempre più importanti alle iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze innovative, quali ad esempio quelle relative all'agricoltura di precisione.

c) mercato del lavoro

Le Parti ritengono indispensabile l'attuazione di specifiche politiche attive del lavoro in agricoltura che – attraverso l'attivazione delle sezioni territoriali della rete del lavoro agricolo di cui alla legge n.199/2016 - rendano possibili interventi concreti che possano favorire condizioni di legalità, trasparenza e tracciabilità nei rapporti di lavoro con l'obiettivo di contrastare ogni forma di caporalato, intermediazione illecita e sfruttamento della manodopera; vanno a tal fine realizzate iniziative sul versante del collocamento della manodopera volte a favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità, in convenzione con le Istituzioni competenti.

Ritengono opportuno promuovere iniziative, anche attraverso la bilateralità territoriale, con i soggetti competenti, di contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, per la gestione dei flussi di manodopera stagionale, per dare assistenza ai lavoratori stranieri immigrati.

Ritengono inoltre necessario promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del lavoro, con particolare riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti.

Le Parti, altresì, condividono di ricercare soluzioni a livello territoriale volte a favorire iniziative per organizzare in maniera efficace il trasporto delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli fino al luogo di lavoro, anche stipulando convenzioni con gli enti locali.

d) sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul lavoro nelle imprese agricole resta uno dei principali obiettivi delle Parti firmatarie del presente accordo, come dimostra l'impegno congiunto, anche in sede bilaterale, per l'attuazione di concrete azioni formative e prevenzionali, sia a livello nazionale che territoriale.

Per favorire e migliorare costantemente le azioni volte a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori agricoli, le Parti ritengono opportuno valorizzare ogni possibile sinergia con l'INAIL per la realizzazione delle attività istituzionali di prevenzione, ricerca e formazione.

e) partecipazione

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il settore agricolo richiedono coinvolgimento e partecipazione che determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato, con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.



Questi processi vanno sostenuti con un sistema di relazioni sindacali più flessibile che incoraggi quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi di innovazione, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.



La maggiore autonomia e la responsabilità che questa intesa assegna alle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale, potrà altresì consentire di valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i percorsi più adatti per la partecipazione organizzativa, contribuendo, anche per questa via, alla competitività delle imprese ed alla valorizzazione del lavoro.



Le Parti considerano, altresì, un'opportunità la valorizzazione di forme di partecipazione nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa.



Norme finali



Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.



I soggetti firmatari sono vincolati al rispetto del presente accordo e la violazione, anche successiva, di quanto sopra previsto comporta l'automatica decadenza dall'accordo della Confederazione datoriale/sindacale interessata.



Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Per quanto riguarda la categoria dei quadri e degli impiegati agricoli - per i quali esiste una contrattazione collettiva separata - le Parti si riservano, fermi restando i principi generali qui delineati, di addivenire ad uno specifico accordo.

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI

Tabella n. 1

OPERAI AGRICOLI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1.286,25
Area 2	1.173,06
Area 3	874,65

MINIMI SALARIALI DI AREA ORARI

Tabella n. 2

OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	7,79
Area 2	7,14
Area 3	6,71