

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

Art. 1- Oggetto e durata del contratto

Il presente contratto Collettivo Provinciale di Lavoro, Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale, regola, su tutto il territorio provinciale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse anche ai sensi del 3° comma dell'articolo 2135 del Codice Civile - comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il Contratto Collettivo Provinciale 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 vitivinicole;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende cerealicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;

- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende florovivaistiche intese come imprese svolgenti attività vivaistiche di produzione di piante viticole e da frutto, ornamentali e forestali nonché fiori recisi, bulbi, sementi di fiori, piante porta-semi, talee per fiori e piante ornamentali;
- le aziende faunistico - venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2019 e si intende tacitamente rinnovato qualora nessuna delle parti ne dia formale disdetta almeno sei mesi prima della scadenza naturale a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento.



Art.2 - Definizione degli operai agricoli:

Come da CCNL

Art. 3 - Cassa Integrazione salari

Agli operai che beneficiano del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto ad integrare la differenza fra l'indennità percepita dalla Cassa e l'intero salario tabellare provinciale riferito a tutto il periodo in cui il lavoratore è posto in cassa integrazione.

Art. 4 - Assunzione

Oltre quanto previsto dall'art. 13 del citato CCNL, l'eccezione alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa potrà riferirsi ad avversità atmosferiche, condizioni di mercato ed a esigenze tecniche.

Art. 5 - Modalità di pagamento delle retribuzioni, cedolino paga ed acconto retribuzioni

In provincia di Asti il libretto sindacale è stato abolito con decorrenza dal 20/09/1985.

Dalla suddetta data tutti i datori di lavoro agricoli sono obbligati a rilasciare la busta paga ad ogni operaio sia esso a tempo indeterminato o a tempo determinato, riferita ad ogni periodo di paga nella quale risultino chiaramente le competenze e le relative ritenute previdenziali e fiscali.

Il datore di lavoro è tenuto inderogabilmente a corrispondere, se richiesto dal lavoratore, un acconto pari a circa il 75% del salario globale mensile entro la fine del mese di competenza; il saldo delle spettanze dovrà essere effettuato entro il giorno 10 del mese successivo.

Art. 6 - Classificazione degli operai agricoli

Operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato - specializzati super

Rientrano nel gruppo degli **specializzati super**:

- **Il conduttore di macchine agricole operatrici complesse** (es. mietitrebbie e macchine movimento terra): l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie delle suddette macchine, eseguibili nell'ambito aziendale, svolgendo una attività lavorativa polivalente;
- **Il cantiniere**: l'operaio che oltre alla responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti della cantina, è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo per cui è in grado di effettuare con autonomia esecutiva tutte



le operazioni di vinificazione nonché quelle seguenti per la preparazione definitiva del prodotto e della sua conservazione, e tale mansione non sia l'esclusiva svolta nel corso dell'anno;

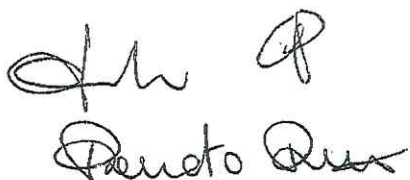
- **Il magazziniere:** l'operaio che, oltre alla responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti di magazzino, provvede anche alla compilazione dei mandati di consegna;
- **L'addetto all'incubatoio:** l'operaio responsabile della conduzione e della programmazione dell'incubatoio al fine delle incubazioni e delle schiuse, del controllo delle incubatrici e di tutte le operazioni di selezione, di sessaggio, di vaccinazione, di speratura e di ogni altra necessaria fino alla consegna dei pulcini, ancorché le medesime siano materialmente svolte da altri operai di categorie inferiori;
- **L'addetto agli allevamenti avicoli** sia da riproduzione che per la produzione di uova e di carne per il consumo alimentare, con responsabilità globale della loro conduzione, del condizionamento e della ventilazione dell'ambiente, dei programmi di illuminazione, di rimonte, di vaccinazione e di alimentazione, in grado di comporre la formulazione delle miscele dei mangimi, che sovrintenda alla salutare igiene degli allevamenti e curi la eventuale riproduzione, ancorché tali operazioni siano svolte da operai di categorie inferiori;
- **Istruttore di equitazione** munito di regolare patentino rilasciato da organismi competenti;
- **Capi guardiacaccia** ove esistano più guardie;
- **Responsabile macellazione** e trasformazione delle carni che fa eseguire ed eventualmente esegue tutte le mansioni inerenti alla specializzazione;
- **Responsabile allevamenti zootecnici, avicoli, suinicoli, equini, ittici, ecc.** che conosca i programmi di alimentazione, sovrintenda alla sanità ed igiene degli allevamenti, e coordini altri dipendenti oppure provveda autonomamente alla formulazione dei mangimi;
- **Casari** che sovrintendano alla lavorazione del latte e al funzionamento degli impianti;
- **Frigoristi** responsabili degli impianti di conservazione in possesso di adeguate cognizioni tecnico-pratiche relative all'impianto;
- **Cuochi** nelle aziende agrituristiche con regolare diploma rilasciato da istituto legalmente riconosciuto;
- **Autisti** di autotreni ed autoarticolati;
- **Addetto** impianti biogas o energie rinnovabili con mansioni di responsabile

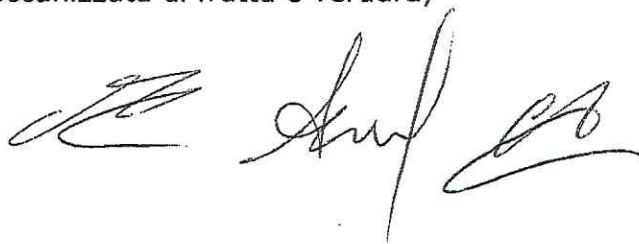
Operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato - specializzati

Rientrano nel gruppo degli **specializzati**:



- **Trattorista:** l'operaio che con autonomia esecutiva, responsabilità e competenze professionale acquisita per pratica o per titolo, sia in grado di svolgere tutti i tipi di lavorazione del terreno con presse raccogliatrici, seminatrici di precisazioni, aratri, ecc. L'operaio deve, altresì, mantenere in perfetta efficienza il mezzo affidatogli provvedendo anche alla manutenzione ordinaria;
- **Autista** addetto ai mezzi di trasporto di prodotti, di derrate e materie prime dell'azienda;
- **Meccanico;**
- **Muratore;**
- **Falegname;**
- **Potatore** che conoscendo la vita delle piante da frutta, dimostri di sapere eseguire a regola d'arte la potatura;
- **Innestatore;**
- **Fabbro;**
- **Ortolano** in grado di provvedere con autonomia a tutte le fasi del ciclo produttivo;
- **Giardiniere** in possesso di specifiche e complesse conoscenze, capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che gli consentono di eseguire una o più mansioni inerenti la coltivazione dei giardini e dei vivai;
- **Vivaista;**
- **Addetto alla cura e all'allevamento del bestiame** in stalle specializzate o in stalle tradizionali;
- **Abbattitore di alberi** con specifiche conoscenze sulle tecniche dell'abbattimento;
- **Sessatore** con sistema rettale (sia manuale che meccanico) ed i vice degli specializzati super negli allevamenti avicoli;
- **Addetti alla coltivazione artificiale dei funghi** in grado di eseguire in forma autonoma tutti i lavori colturali richiesti (semina, controllo temperatura, controllo umidità, raccolta);
- **Guardia caccia*; Guardia pesca;**
- **Addetti alle operazioni di macellazione,** taglio, scelta e controllo delle carni in possesso di specifica esperienza (banconista);
- **Frigoristi** addetti agli impianti di conservazione dei prodotti aziendali;
- **Responsabili** campionatura meccanizzata di frutta e verdura;


Renato



- **Lavoratore addetto alla pastorizzazione**, omogeneizzazione e scrematura del latte bovino, ovino e caprino e alla produzione di panna, burro, ricotta e formaggi freschi in genere;
- **Addetto alla cura ed all'impiego di cavalli** dell'azienda agrituristica e del maneggio, qualificato quale "groom", "artiere", etc
- **Commessi responsabili** in spaccio o negozio aziendale;
- **Addetto che autonomamente provvede alla dosatura**, alla miscelazione e alla distribuzione dei fitofarmaci;
- **Bagnino** con patentino/brevetto rilasciato da enti federali (CONI, etc)
- **Artiere**;
- **Addetto alla molitura**
- **Addetto impianti biogas e energie rinnovabili** senza specifiche responsabilità

*Per il guardiacaccia solo in azienda viene concessa una indennità mensile pari a euro ~~12,91~~ 15,00

Operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato – qualificati super:

Rientrano nel gruppo dei **qualificati super**:

- **Operai agricoli** che oltre ai lavori dei campi hanno anche la cura e il governo del bestiame dell'azienda;
- **Aiuto innestatore** in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze e talee nelle aziende florovivaistiche;
- **Trattorista** addetto alle operazioni di traino e trasporto;
- **Cuoco unico** senza diploma nonché l'aiuto cuoco con diploma di Istituto legalmente riconosciuto e/o parificato;
- **Aiuto bagnino** con patentino/brevetto rilasciato da enti federali (CONI, etc)

Operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato – qualificati

Rientrano nel gruppo dei **qualificati**:

- **Aiuto magazziniere**;
- **Aiuto cantiniere** e lavoratore che coadiuva nelle operazioni di vinificazione;
- **Sorvegliante**;
- **Guardia non giurata**;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]


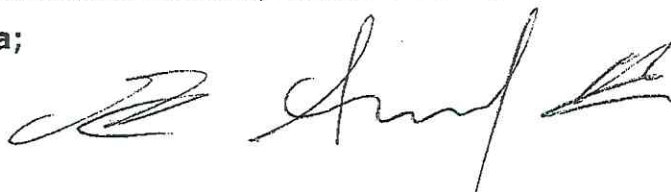
[Handwritten signature]

- **Addetto alla piegatura e legatura delle viti** allo stato secco, alla spampinatura e alla potatura verde;
- **Potatore di viti;**
- **Aiuto trattorista;**
- **Aiuto ortolano;**
- **Addetto ai lavori di raccolta** - cernita e confezionamento di frutta, uva da tavola e ortaggi;
- **Trapiantatori** di piante ornamentali adulte con zolla;
- **Invasatori e trapiantatori di fiori in vaso** o di piante ornamentali di ogni tipo;
- **Conduttori di tosatrici semoventi** capaci di operare adeguatamente sui tappeti erbosi;
- **Operatori che usino decespugliatori** portatili capaci di tosare a regola d'arte siepi e piante ornamentali;
- **Commessi** in spaccio o in negozio aziendale;
- **Aiuto alla cura ed all'impiego dei cavalli** dell'azienda agrituristica e del maneggio e che provvede alla manutenzione ordinaria delle strutture agrituristiche e di maneggio;
- **Addetto al taglio** e dalla lavorazione del legname dei boschi;
- **Camerieri** addetti ai servizi di ristorazione nell'azienda agrituristica;
- **Addetto alla produzione di conserve**, marmellate, succhi ecc.;
- **Aiuto istruttore di equitazione;**
- **Aiuto manutentore** inteso come operaio che svolge abitualmente e non continuativamente manutenzioni edilizie, meccaniche ecc. senza autonomia e sotto la direzione del datore di lavoro o di operai di qualifica superiore.

Operai agricoli a tempo determinato ed indeterminato - comuni

Rientrano nel gruppo dei **comuni**:

- **Lavoratore unico dipendente** in azienda senza esperienze lavorative nel settore;
- **Lavoratore generico** addetto ai lavori di scasso, vangatura, zappatura, scerbatura, diradamento colture ortive o da rinnovo;
- **Addetto alla raccolta** dei prodotti aziendali con esclusione dei funghi;
- **Addetto alla pulizia** dei magazzini, dei piazzali, delle cantine;
- **Addetto alla pulizia** e manutenzione dei fossi, scoline e canali;
- **Aiuto cuoco senza diploma;**

- **Animatore senza qualifica** nei centri estivi e nelle fattorie didattiche
- **Accompagnatore** per visite guidate aziendali
- **Addetto alle pulizie** e alla preparazione e sistemazione degli alloggi nelle aziende agrituristiche in grado di assolvere alle operazioni di riassetto e pulizia delle camere e degli ambienti comuni;
- **Aiuto bagnino senza patentino** non addetto alla supervisione dei bagnanti
- **Addetto in genere** a tutti i lavori non propri dei qualificati e che comunque eseguono esclusivamente lavori di stretta manovalanza.

Facendo salve le mansioni per cui il CCNL e CIPL prevedono l'immediato inquadramento nelle qualifiche superiori, si conviene comunque che il passaggio da operaio comune ad operaio qualificato, avvenga nel termine massimo di 12 (dodici) mesi dalla data di assunzione.

Operai agricoli a tempo determinato addetti alla raccolta

Sono considerati operai agricoli addetti alla raccolta esclusivamente gli operai assunti per le raccolte individuate nelle seguenti campagne:

ciliegie	dal 1° maggio al 15 luglio
pesche	dal 15 giugno al 30 settembre
susine e prugne	dal 1° luglio al 30 settembre
pere	dal 15 giugno al 31 ottobre
mele	dal 1° agosto al 15 novembre
peperoni	dal 1° agosto al 15 ottobre
nocchie	dal 10 agosto al 15 settembre
uva da vino	dal 1° settembre al 10 novembre
cardi e sedani	dal 1° ottobre al 15 dicembre

La retribuzione prevista per la suddetta qualifica si applica unicamente per le aziende che rispettano le norme in materia di collocamento agricolo e per la manodopera che risulti impiegata unicamente per le sopraccitate raccolte. Inoltre tale retribuzione non si applicherà per quelle aziende che non siano in regola con il pagamento del CAC e del contributo extra legem FAILA.

Art. 7 - Riassunzione

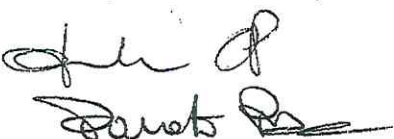
I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative, hanno diritto di precedenza nell'assunzione nella stessa azienda con la medesima qualifica e mansione.

Pertanto, se l'azienda procede all'assunzione di uno o più dipendenti, deve mantenere la priorità nell'effettuazione delle giornate al lavoratore precedentemente assunto.

I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare tale volontà all'azienda - tramite lettera raccomandata AR - entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella riassunzione si terrà conto dei seguenti criteri:

- della professionalità;






- dell'anzianità di servizio;
- della situazione di famiglia.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale senza che sia avvenuta l'assunzione per indisponibilità del lavoratore il diritto di precedenza nell'assunzione decade.

Nel caso in cui la predetta indisponibilità da parte del lavoratore derivi da cause comprovate quali maternità, malattia, infortunio, servizio militare il diritto di precedenza non decade. E' comunque fatta salva la validità annuale del diritto di precedenza nell'assunzione. I lavoratori già assunti presso la medesima azienda in qualità di operai a tempo determinato avranno diritto di precedenza nei passaggi a tempo indeterminato nell'ambito della medesima specifica mansione.

Art. 8- Manodopera migrante

Ad integrazione dell'art. 24 del CCNL vengono considerati manodopera migrante anche i lavoratori provenienti dalla stessa provincia con distanze superiori a 25 chilometri se gli stessi lavoratori vengono richiesti dall'azienda.

L'azienda, in caso di non fornitura del pasto, deve garantire un intervallo di un'ora per dare la possibilità ai lavoratori di consumare il pasto in loco o in altro luogo.

In caso di fornitura del pasto da parte dell'azienda il lavoratore contribuirà con una cifra di euro 1,549 per pasto.

Per pasto si intende: un primo, un secondo con contorno, frutta, 1/4 di vino e acqua.

Art. 9 - Lavori pesanti, disagiati o nocivi

Fermo restando il rispetto del contratto nazionale e delle leggi in materia, allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori pesanti o che presentino fattori di nocività, sono considerati:

Lavori pesanti:

- carico, scarico e trasporto manuale di casse, sacchi e ceste di peso unitario superiore a chilogrammi 25 per le donne e chilogrammi 35 per gli uomini (fatti salvi i limiti stabiliti dall'art. 14 della legge 17/10/1967 n. 977 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti);*

Lavori disagiati:

- carico e scarico manuale essiccatore;
- carico e scarico manuale celle frigorifere;
- recupero scorie macelli derivanti da sventrature dei capi;
- scalvatura piante a capitozzo;
- pulizia manuale vasi vinari senza utilizzazione di mezzi meccanici;
- carico e scarico manuale silos da foraggio;
- carico e scarico manuale di letame;
- vuotatura manuale pozzi neri;
- vuotatura manuale pozzetti delle concimaie;
- lavori nelle stalle non risanate da riproduzione e/o latte;
- coltivazione artificiale di funghi.








Lavori con fattori di nocività:

- preparazione e distribuzione di diserbanti, insetticidi ed anticrittogamici nominati a norma di legge nella prima e seconda classe tossicologica, i quali sulla confezione portano indicati rispettivamente il teschio e la croce di Sant'Andrea;
- coltivazione artificiale di funghi sotterranea.

Sulla base dell'art. 66 del CCNL e fermo restando quanto previsto dalla vigente legge in materia, agli operai addetti ai lavori nocivi verranno concessi fino a 4 permessi giornalieri retribuiti annui per visite mediche specialistiche.

Tali permessi verranno retribuiti dietro esibizione di idoneo documento comprovante l'avvenuta esecuzione della visita specialistica.

Per i lavoratori adibiti alla preparazione e alla distribuzione di diserbanti, insetticidi e anticrittogamici il datore di lavoro dovrà fornire indumenti idonei quali tuta, guanti di gomma, maschera adeguata, occhiali protettivi e stivali di gomma.

Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di informare il lavoratore sulla qualità e sulla classe di appartenenza del prodotto che dovrà usare.

Il lavoratore potrà rifiutarsi di usare il prodotto senza peraltro incorrere in sanzioni, qualora gli fosse tenuta ignota la qualità e la classe di appartenenza del presidio sanitario.

I lavoratori addetti a tali mansioni avranno diritto ad una riduzione di orario pari a 2 ore e 20 minuti giornalieri, proporzionali alle ore svolte nella giornata, senza riduzione di retribuzione.

Per i lavori considerati pesanti e/o disagiati i lavoratori avranno diritto ad una riduzione di 1 ora e mezza giornaliera.

Art. 10 - Orario di lavoro

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

Per gli addetti all'allevamento, l'orario è di 6,30 ore giornaliere per sei giorni alla settimana. Fermo restando che, laddove le esigenze produttive lo consentano verrà privilegiata la distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni, l'orario di lavoro per i lavoratori dei campi potrà essere modulato come segue:

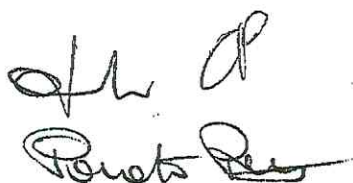
dicembre, gennaio, febbraio:	7 ore x 5 giorni sabato non lavorativo;
marzo, agosto, novembre:	7 ore x 5 giorni, sabato 3 ore;
aprile, luglio, settembre:	7 ore x 5 giorni, sabato 4 ore;
maggio, giugno, ottobre:	8 ore x 5 giorni, sabato 4 ore.

Viene inoltre prevista la flessibilità e ore di straordinario per un massimo di 300 ore annue

L'eventuale lavoro prestato dopo le 13 di sabato, sarà considerato straordinario feriale.

Nelle aziende miste (allevamento ed altri lavori), qualora nel corso dell'anno per esigenze tecniche e/o produttive si dovesse sostituire l'orario di lavoro in essere, si dovrà fare in modo che a fine anno l'orario medio sia di 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro ha inizio in azienda ed ha fine sul posto di lavoro quando la prestazione viene effettuata nella stessa azienda. Al datore di lavoro che ha, con la direzione dell'azienda, la maggiore responsabilità nella produzione, spetta la disciplina del lavoro; il datore di lavoro o chi per esso, può spostare per esigenze tecniche e/o produttive dell'azienda, il tempo di riposo e la distribuire normale e prefissata dell'orario di lavoro ordinario, dandone comunicazione al lavoratore almeno 24 ore prima.



Settore florovivaistico

Le parti firmatarie del presente contratto si rendono disponibili, nel rispetto del CCNL, a rincontrarsi su richiesta di una delle parti per rivedere l'orario per il settore.

Settore zootecnico

Per i lavoratori della stalla e addetti agli allevamenti zootecnici, suinicoli, avicoli e animali in genere l'orario di lavoro ordinario non può superare, nell'anno la media di 39 ore settimanali e 6,30 giornaliere.

Esso sarà distribuito con egual numero di ore in tutte le giornate dal lunedì al sabato compresi, nei due turni del mattino e del pomeriggio, secondo le modalità del presente articolo.

Per tali lavoratori non si farà luogo a maggiorazioni per il lavoro prestato nel pomeriggio di sabato.

L'orario di lavoro dovrà essere affisso nei locali dell'azienda.

L'orario di lavoro dovrà essere applicato anche agli operai addetti al bestiame in quelle aziende ove particolari sistemi per il governo, la custodia e l'allevamento del bestiame, rispondenti ad elevata attrezzatura, permette l'adozione del sistema dell'orario ad orologio. Nelle stalle comuni di tipo poderale, sprovviste cioè di attrezzatura meccanica e di approvvigionamento idrico, nelle quali la discontinuità delle prestazioni degli operai addetti al bestiame, rende impossibile l'adozione dell'orario ad orologio, questo verrà determinato dal numero dei capi di bestiame e dalle mansioni affidate.

A tal fine la dotazione completa di bestiame per gli addetti alle stalle comuni di tipo poderale (tradizionali) viene così stabilita:

n. 22 capi bovini adulti in genere;

n.17 capi bovini da latte in lattazione.

La dotazione completa potrà essere aumentata di altri tre capi per le stalle dotate di abbeverata diretta.

L'equivalenza fra i capi bovini ed altra specie di bestiame, da valere esclusivamente per l'allevamento nelle stalle comuni di tipo poderale, si commisura come segue:

3 vitelli sotto i 18 mesi di età = 2 capi adulti

15 suini di peso non inferiore a 20 kg. = 1 capo adulto

10 suini di peso non inferiore a 30 kg. = 1 capo adulto

7 ovini in genere esclusi gli agnelli = 1 capo adulto

2 verri in esercizio = 1 capo adulto

1 toro funzionante = 3 capi adulti.

Qualora l'operaio abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa sarà adibito ad altre mansioni, per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente.

Quando per particolari esigenze aziendali, la dotazione di bestiame sia superiore a quella normale, l'operaio, per il periodo in cui si verifica tale circostanza, ha diritto ad un compenso corrispondente al maggior lavoro che la eccedente dotazione comporti.

Per le stalle all'aperto o per il bestiame allo stato brado, il numero dei capi da affidare ad un operaio sarà fissato direttamente dalle parti al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. L'accordo dovrà essere riportato sul contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi all'operaio addetto al bestiame deve essere assicurato il riposo notturno continuativo dalle ore 20 alle ore 6 solari.

Nota a verbale: Le parti si danno reciprocamente atto della possibilità di aumentare proporzionalmente il carico di bestiame, ferma restando la retribuzione riferita all'orario di lavoro contrattuale, in quelle stalle ove siano stati effettuati degli interventi di miglioramento funzionale e di meccanizzazione impianto di mungitura meccanica e/o nastro trasportatore letame) tali da comportare una effettiva riduzione dell'orario di lavoro, ma non ancora sufficienti per l'adozione dell'orario ad orologio.

Art. 11 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, nel caso in cui, per necessità aziendali, si rendesse necessario effettuare ore straordinarie, queste verranno computate con le maggiorazioni sotto specificate

Lavoro straordinario festivo: 50%
Lavoro festivo notturno: 60%

Fermo restando quanto previsto dalla contrattazione nazionale (art. 4 CCNL), le parti concordano l'istituzione della Banca Ore a livello aziendale regolato da specifici contratti aziendali o individuali redatti con l'assistenza delle rispettive rappresentanze sindacali e datoriali firmatarie del contratto integrativo provinciale di lavoro.

Per il lavoro di irrigazione svolto di notte, oltre alla maggiorazione per lavoro notturno, è dovuta un'ulteriore maggiorazione del 10%.

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 12%.

Si considera lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione:

salario contrattuale (ex paga base nazionale, integrativo provinciale, indennità di contingenza, EDR) ed eventuali generi in natura (annessi al salario) come definito dal CCNL.

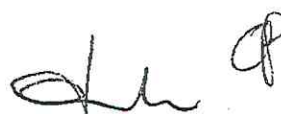
Art. 12 - Riposo settimanale

Qualora agli operai addetti al bestiame, o aventi particolari mansioni non sia possibile, per esigenze aziendali, usufruire dell'intero riposo settimanale né di riposo compensativo, il datore di lavoro dovrà ridurre al minimo le prestazioni lavorative nel giorno considerato.

Art. 13 - Ferie

In riferimento al CCNL il datore di lavoro nello stabilire il periodo di godimento delle ferie deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Il datore di lavoro dovrà concedere un periodo ininterrotto di 13 giorni di ferie nel periodo tra il 15 luglio ed il 15 settembre.


Pietro P...





 12

Ai lavoratori immigrati verrà data la possibilità - nell'ambito dello stesso anno solare ed in base all'organizzazione aziendale - di accumulare periodi di ferie per formare un periodo congruo finalizzato al rientro nel paese di origine.

Art. 14 - Interruzioni e recuperi

Il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, nel rispetto delle leggi vigenti, dovrà effettuarsi per gli operai a tempo determinato entro una settimana, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

In caso di interruzione del lavoro non per colpa del lavoratore, operaio a tempo indeterminato, non si farà luogo a recupero alcuno, quando questi abbia adempiuto alla sua obbligazione primaria di restare a disposizione dell'azienda; il recupero verrà effettuato se il lavoratore è mandato a casa a causa di intemperie.

Si concorda inoltre l'applicazione integrale dell'art. 45 del CCNL per quanto attiene la tipologia dei lavoratori ricadenti nel 2° caso come disciplinato dall'art.18.

Art. 15 - Permessi straordinari

In caso di matrimonio e unione civile documentabile l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito pari a 12 giorni lavorativi.

In caso di matrimonio di operaio a tempo determinato, con un numero di giornate annue effettuate presso la stessa azienda superiore a 150, viene concesso un permesso retribuito pari a cinque giorni.

Nel caso di decesso di parenti e affini di primo grado, anche all'operaio a tempo determinato con almeno 100 giornate di lavoro, vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito; il tempo occorrente per l'eventuale viaggio, è riconosciuto come assenza giustificata, non retribuita.

Al lavoratore a tempo determinato e indeterminato viene concesso una giornata di permesso retribuito per assistenza al parto del coniuge; all'operaio a tempo indeterminato viene altresì concesso un permesso retribuito pari a tre giorni in caso di malattia del figlio in età compresa fra i tre e gli otto anni.

Ulteriore periodo di comporto di sei mesi nel caso in cui il dipendente fosse sottoposto a terapie salvavita in aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato superiore a 5 (Legge 300)

Art. 16 - Permessi per corsi di addestramento professionale

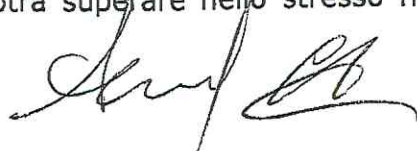
Con riferimento all'art. 37 del CCNL, il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 2, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 20% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Nelle aziende che hanno fino a 4 operai a tempo indeterminato, potrà beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi un solo operaio per volta.

Art. 17 - Permessi per corsi di recupero scolastico

Oltre quanto previsto dall'art. 39 del CCNL, all'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico, è concesso un ulteriore permesso retribuito di 60 ore annue.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il



numero di 1, per quelle aziende che hanno fino a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Art. 18 – Retribuzione

La retribuzione per i lavoratori della provincia di Asti viene differenziata nei successivi 1° e 2° caso a seconda dei comparti di appartenenza:

1° caso: aumento economico del 3.2%+1% di riallineamento contrattuale

2° caso: aumento economico del 3.2%

La valenza economica del presente contratto decorre dal 30/01/2017.

Per ciò che riguarda il pregresso dal mese di febbraio al mese di maggio 2017 compresi viene concordato tra le parti euro 150,00 nel 1° caso da corrisponderci in cinque mensilità periodo luglio novembre in importi costanti di euro 30.00

Per quanto attiene il 2° caso l'importo è concordato a euro 140,00 complessivo che verrà erogato con le stesse modalità del precedente caso con un importo mensile di euro 28.00.

- 1° caso: a valere per i lavoratori prevalentemente occupati nell'agricoltura tradizionale, negli allevamenti avicunicoli per alimentazione e/o selezione e riproduzione, zootecnici e suinicoli, nella viti-vinicoltura e frutticoltura;
- 2° caso: a valere per i lavoratori occupati in agricoltura nei comparti della funghicoltura, negli allevamenti di cani, cavalli non da carne per alimentazione umana, selvaggina, avicunicoli non per alimentazione umana, lombricoltura e per tutti gli altri allevamenti non finalizzati all'alimentazione umana, nel floro-vivaismo, nella manutenzione parchi e giardini, sia privati che pubblici, nell'agriturismo, nelle aziende faunistico venatorie e negli istituti sperimentali di ricerca.

Gli operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente.

La retribuzione ordinaria dell'operaio a tempo indeterminato è mensilizzata e calcolata su 169 ore mensili (6,5 ore giornaliere per 26 giorni).

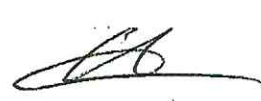
Sono escluse dalla retribuzione le sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della CISOA.

Gli operai a tempo determinato vengono retribuiti con riferimento alle ore effettivamente prestate.

Erogazioni aggiuntive e premio obiettivi

Per il guardiacaccia solo in azienda viene concessa una indennità mensile pari a euro 15,00.

Le parti firmatarie del presente contratto si danno reciprocamente atto che, nelle aziende ove sussistano le condizioni, favoriranno accordi aziendali mirati a definire erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi ed obiettivi, insieme concordati ed aventi come finalità incrementi di produttività, di qualità e di altri



elementi di competitività. Le predette erogazioni dovranno avere le caratteristiche di totale variabilità e non determinabilità a priori ed essere idonee all'applicazione delle riduzioni contributive e fiscali previste dalla normativa vigente.

I predetti accordi avranno validità fra le parti se stipulati con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali.

Nelle aziende ove non vengono sottoscritti i predetti accordi aziendali il premio di obiettivo sarà pari ad euro 0,80 per giornata lavorata per gli operai a tempo indeterminato e per gli operai a tempo determinato con numero di giornate annue retribuite superiore a 78.

Per ciò che attiene gli operai a tempo indeterminato a cui venga dato in uso l'abitazione ed annessi i salari di cui l'art 49 del CCNL il premio di obiettivo sarà pari a euro 0,70 per giornata, considerando lo 0,10 quale valore degli annessi e dell'alloggio.

Diarie

L'operaio a tempo indeterminato o a tempo determinato comandato a prestare servizio fuori azienda, ha diritto al rimborso delle spese sostenute per il viaggio, vitto e pernottamento, contro presentazione delle notule delle spese sostenute.

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

Compensi speciali per gli addetti al bestiame

Il numero dei capi di bestiame indicato dall'art. 10 del presente CIPL, potrà essere superato di 3 capi.

Il maggior lavoro per tali eccedenze sarà così retribuito:

Euro 2,066 mensili per ogni capo bovino adulto in più;

Euro 2,324 mensili per ogni capo bovino da latte in lattazione in più.

Il lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale strettamente limitato alla cura del bestiame, sarà compensato forfettariamente calcolando la retribuzione del lavoro festivo nelle seguenti misure:

ore 5 di lavoro festivo per i bergamini per 62 giorni considerati festivi;

ore 4 di lavoro festivo per i manzolari per 62 giorni considerati festivi.

Art. 19 -Cottimo

In provincia di Asti il lavoro a cottimo è abolito.

Art. 20 - Malattia ed infortunio

I giorni di carenza saranno retribuiti per intero dal datore di lavoro.

In parziale deroga del CCNL, nel caso di malattia ed infortunio sul lavoro, a tutti i lavoratori dipendenti operai a tempo indeterminato, determinato, sarà corrisposta una retribuzione pari all'85% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Art. 21 - Ambiente salute e sicurezza

A tutela dei lavoratori occupati nei vari settori l'azienda si impegna:

- a provvedere alla vaccinazione antitetanica, gratuita presso le ASL, subordinata al parere del medico competente in concertazione con la sorveglianza sanitaria;

- al recepimento ed all'applicazione dell'avviso comune del 16/09/2011 recante indicazioni per l'attuazione dell'art 3 comma 13 del d.lgs 09/04/2008 n.81;
 - alla corretta applicazione dell'art 68 del Contratto Nazionale;
 - ad effettuare le visite mediche periodiche, a proprio carico, da svolgersi con regolarità almeno due volte l'anno per i lavoratori a contatto con sostanze nocive;
 - a garantire, ove possibile, durante il periodo di gravidanza la possibilità di cambiare mansione sempre nell'ambito dell'organizzazione aziendale e compatibilmente con l'organico aziendale, con l'esclusione dai lavori pesanti e nocivi individuati dai Contratti Provinciali stessi;
 - ad effettuare ai dipendenti corsi di formazione e informazione interna o esterna sui temi di base della salute e della sicurezza sul lavoro utilizzando ore regolarmente retribuite.
- È auspicabile l'istituzione di un libretto sindacale sanitario che meglio rappresenti il percorso professionale della salute, e della sicurezza del lavoratore documentato a seconda del caso ai sensi del art.68 del CCNL.

Art. 22 – Fondo extra legem (F.A.I.L.A.)

Le organizzazioni contraenti, tenuto conto di quanto dispone l'art. 11 della legge n. 334 del 12/03/1968, recante norme per l'accertamento dei lavoratori agricoli aventi diritto alle prestazioni previdenziali e per l'accertamento dei contributi unificati in agricoltura, hanno istituito un fondo per l'integrazione dell'indennità giornaliera in caso di malattia o di infortunio denominato F.A.I.L.A.

Per il regolare funzionamento del FAILA, le organizzazioni contraenti hanno redatto un apposito regolamento

Per quanto riguarda gli infortuni agricoli ed industriali, ai sensi dell'art. 209 T.U., la integrazione dell'indennità effettuata dal F.A.I.L.A. sarà pari a quella prevista per gli OTD e OTI.

Prestazioni erogate dal FAILA

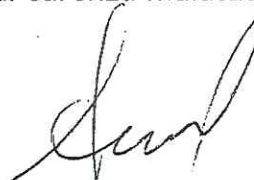
Il F.A.I.L.A. (Fondo Assistenza Integrativo Lavoratori Agricoli) è un fondo integrativo finanziato con contribuzione contrattuale obbligatoria a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori agricoli.

Il Fondo interviene:

- per integrare l'indennità di malattia e infortunio percepita dal lavoratore. La misura dell'intervento è pari all'85% del salario giornaliero contrattuale relativo alla qualifica del lavoratore, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso al momento dell'evento;
- a favore del lavoratore agricolo nel caso di nascita di uno o più figli. Misura dell'intervento: indennità una tantum di euro 260,00;
- a favore degli eredi nel caso di decesso del lavoratore a seguito di infortunio sul lavoro. Misura dell'intervento: indennità morte una tantum di euro 550,00
- a favore del datore di lavoro agricolo per il rimborso delle somme erogate ai dipendenti (a tutti gli operai a tempo indeterminato ed a quelli a tempo determinato con un numero di giornate lavorate superiore a 156 nell'anno considerato o in quello precedente) per la copertura dei tre giorni di carenza malattia o infortunio.







La documentazione necessaria per ottenere le provvidenze previste è la seguente:

- o **Indennità di malattia/infortunio:** entro 90 giorni dal pagamento da parte dell'INPS o dell'INAIL dell'indennità prevista o, per i lavoratori OTI, dalla data di emissione della busta paga, il dipendente dovrà presentare apposita domanda.
- o **Indennità di nascita:** entro 90 giorni dalla nascita del figlio, la dipendente dovrà presentare apposita domanda allegando certificato di nascita del figlio.
- o **Indennità di morte:** entro 90 giorni dalla data di morte, gli eredi del lavoratore dovranno presentare apposita domanda allegando certificato di morte del lavoratore stesso.
- o **Rimborso indennità giorni di carenza:** entro 90 giorni successivi al mese nel quale si è verificata la malattia o l'infortunio, l'azienda può presentare apposita domanda per il rimborso della carenza.

La liquidazione dell'indennità dei tre giorni di carenza malattia o infortunio spetta per tutti gli OTI (operai a tempo indeterminato) e per gli OTD (operai a tempo determinato) che abbiano effettuato almeno di 156 giornate lavorative (regolarmente dichiarate) nell'anno in corso o nell'anno precedente.

Sono ammissibili a rimborso anche le pratiche inerenti le aziende agricole derivanti da successione ereditaria o da insediamento giovani ai sensi delle vigenti leggi, sempre nel rispetto in capo alle aziende dei requisiti sopra richiesti.

Nel calcolo dell'indennità non vengono tenuti in considerazione i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Le aziende che non corrispondono i contributi alla cassa extra legem (F.A.I.L.A.) o all'ente bilaterale sono comunque obbligate a corrispondere al lavoratore, oltre alle prestazioni previste dalla cassa extra legem o dall'ente bilaterale, una quota aggiuntiva di retribuzione lorda mensile pari ad euro 30,00.

Le parti firmatarie del presente accordo ritengono che l'omissione del pagamento del contributo FAILA da parte delle azienda debba costituire grave inadempimento contrattuale e debba essere segnalato agli enti previdenziali preposti al rilascio del DURC affinché lo stesso non venga rilasciato all'azienda che non provvede ai versamenti derivanti dall'applicazione del contratto.

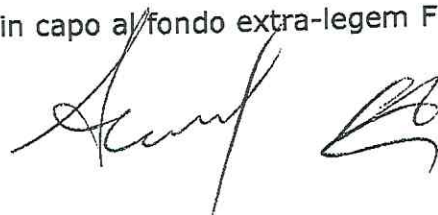
Art.23 - Ente bilaterale

Visto l'accordo nazionale che regola la bilateralità nel settore agricolo e florovivaistico, le parti ritengono necessario la trasformazione dell'extra legem F.A.I.L.A. in ente bilaterale con incremento delle mansioni demandate. Tale trasformazione implicherà una ristrutturazione del fondo stesso con adeguamento dello statuto.

Fra i compiti dell'ente bilaterale - oltre a quelli già in capo al fondo extra-legem F.A.I.L.A. - potrà aversi:


Roberto Puro





- la gestione di attività e servizi ad integrazione del reddito individuale;
- la formazione agricola e la formazione professionale continua;
- il monitoraggio sul rispetto delle norme previste in tema di sicurezza sul lavoro, la nomina del R.L.S.T.;
- le attività tese a favorire l'integrazione di lavoratori immigrati;
- il monitoraggio del mercato del lavoro finalizzato alla promozione dell'incontro domanda-offerta, svolgendo eventualmente le attività già dell'Osservatorio Provinciale;
- tutte le funzioni che le parti dovessero ritenere opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva.

Art. 24 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato

Sono motivi di licenziamento per giusta causa

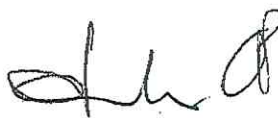
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- il furto in azienda;
- accertata responsabilità dolosa del lavoratore nei confronti del datore di lavoro o suoi rappresentanti dell'azienda per lesioni;
- danneggiamenti dolosi degli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;
- assenza ingiustificata oltre tre giorni consecutivi oppure assenza ingiustificata con notevole frequenza e comunque per un numero superiore a cinque giorni nel mese;
- condanne penali con sentenza passata in giudicato e che comportino lo stato di detenzione;
- recidività per gravi mancanze che abbiano dato luogo all'applicazione del massimo delle sanzioni disciplinari di cui agli articoli 75 e 76 del CCNL.

Sono motivi di licenziamento per giustificato motivo

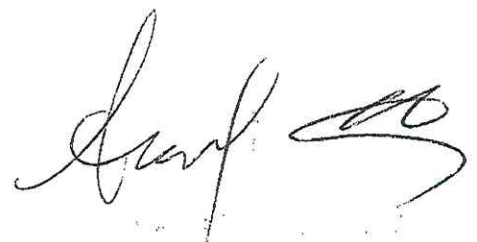
- raggiungimento requisiti pensione in conformità a quanto previsto dalle norme in vigore;
- incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive limitatamente ai figli, generi, nuore;
- cessazione di attività agricola per fine contratto di affitto;
- sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico o della superficie aziendale;
- radicali modifiche negli ordinamenti colturali, nella utilizzazione aziendale, stalle comprese, sviluppo della meccanizzazione che comporti un'effettiva riduzione di manodopera a condizione che il datore di lavoro abbia presentato regolarmente denuncia aziendale in conformità alle leggi vigenti;
- adesione dell'azienda a forme associative di conduzione o cooperative di servizi.

Art. 25 - Dimissioni per giusta causa

Sono motivi di dimissione per giusta causa


 Paneto





- accertata responsabilità dolosa del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti, nei confronti del lavoratore, per lesioni, maltrattamenti, insulti, minacce e rappresaglie morali, anche nei confronti dei suoi familiari;
- mancata corresponsione del salario per due mesi consecutivi;
- cambiamento di qualifica dalla superiore alla inferiore e delle mansioni per le quali l'operaio è stato assunto, quando non sussistano giustificati motivi.

Art. 26 - Indennità di anzianità (Trattamento di fine rapporto)

Per il servizio prestato si richiede l'applicazione vigente della normativa a tassazione separata TFR e per il servizio prestato anteriormente alla data del 29/05/1982 si applicano le seguenti disposizioni:

per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1922 al 31/10/1944: 3 giornate della retribuzione all'anno;

dall'1/11/1944 al 31/10/1963: 7 giornate di retribuzione all'anno

dall'1/11/1964 al 31/10/1966: 10 giornate di retribuzione all'anno

dall'1/11/1966 al 31/10/1969: 12 giornate di retribuzione all'anno

dall'1/11/1969 al 31/10/1970: 14 giornate di retribuzione all'anno

dall'1/11/1970 al 31/10/1971: 16 giornate di retribuzione all'anno

dall'1/11/1971 al 31/12/1973: 18 giornate di retribuzione all'anno

dall'1/01/1974 al 15/08/1976: 25 giornate di retribuzione all'anno

dal 16/08/1976 al 31/05/1982: 26 giornate di retribuzione all'anno

Trattamento di fine rapporto operai a tempo determinato

A seguito di quanto convenuto nel CCNL stipulato in data 27/11/1991 per l'articolo riguardante lo scorporo del TFR dal 3° elemento per gli operai a tempo determinato, si conviene che, a partire dal 1° gennaio 1994, la quota del TFR sia parte integrante della paga oraria.

Ciò al fine di evitare aggravii di natura fiscale alle aziende ed ai lavoratori.

Art. 27 - Norme disciplinari

Qualsiasi indisciplina sul lavoro da parte dell'operaio dà luogo a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- multa fino all'importo di due ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni tre.

Il datore di lavoro, nell'applicare i provvedimenti disciplinari di cui sopra, deve attenersi alle disposizioni stabilite dall'art. 7 della legge 20/05/1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Multe:

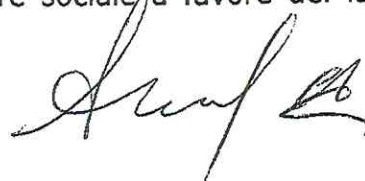
Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

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

Gli importi delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno versate sul conto del FAILA fondo SIMI per iniziative di carattere sociale a favore dei lavoratori agricoli.


Renato Russo





Sospensione:

La sospensione viene applicata nei casi di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra.

Art. 28 - Quote sindacali per delega

In relazione a quanto disposto dall'art. 86 del vigente CCNL, la quota è escussa dalle aziende per i soli operai che abbiano deliberatamente sottoscritto l'apposito modulo individuale per delega e dovrà essere versata secondo le modalità che l'organizzazione sindacale comunicherà.

L'azienda è tenuta, su richiesta delle O.O.S.S, a trasmettere il riepilogativo delle trattenute effettuate mensilmente sulle retribuzioni corrisposte agli iscritti all'organizzazione stessa.

Art.28 bis - Appalti e lavoro di qualità

Si rende necessario inserire un capitolo contrattuale con clausole sociali che vincolano appaltante e appaltatario all'applicazione del contratto agricolo e il rispetto delle norme di sicurezza e al versamento all'ente bilaterale.

Le parti firmatarie si impegnano a costituire una rete per il lavoro di qualità per promuovere e contribuire l'osservatorio provinciale al fine di garantire e promuovere quanto previsto dal collegato agricolo del 13 maggio 2015 e nel pieno rispetto della legge 199

Art. 29 - Controversie collettive

Le eventuali controversie collettive dipendenti dall'applicazione o dall'interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30 - Relazioni sindacali su vertenzialità

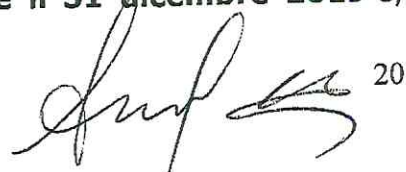
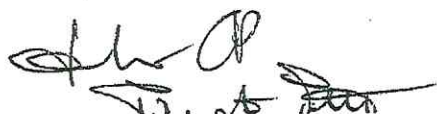
Le parti firmatarie si impegnano formalmente ad esperire tentativi di conciliazione in sede sindacale prima di avviare l'azione di rivalsa presso la Direzione provinciale del Lavoro (ex Ufficio prov.le del Lavoro) ed in sede legale.

Art. 31 - Condizioni di miglior favore

Le norme dettate dal presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore concordate fra i singoli datori di lavoro e lavoratori.
Ogni condizione peggiorativa del presente contratto è nulla a tutti gli effetti.

Art. 32 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal **1° gennaio 2016** e scade il **31 dicembre 2019** e, comunque, rimarrà in vigore sino al suo rinnovo.

 20

Art. 33 - Norme finali

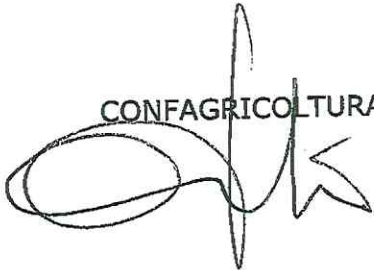
Il presente contratto sostituisce integralmente i precedenti contratti integrativi nonché gli accordi di modifica dei contratti integrativi stessi.


Art. 34 - Esclusività di stampa

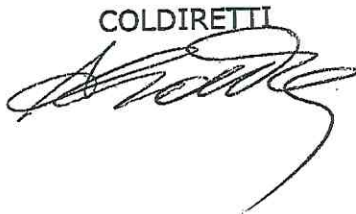
La stampa del presente contratto integrativo provinciale di lavoro sarà a cura esclusiva del FAI/A.

Contratto concordato stipulato e sottoscritto in data 23/06/2017.

Le parti:

CONFAGRICOLTURA


FLAI CGL


COLDIRETTI


FAI CISL


CIA


UILA UIL




Verbale di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro della provincia di Asti per gli operai agricoli e florovivaisti valevole per il quadriennio 2020/2023

Il 23 luglio 2021 nella sede di Confagricoltura (Asti Agricoltura) via Monti, 15

Tra

- Asti Agricoltura rappresentata dal direttore Mariagrazia Baravalle su mandato del Presidente Gabriele Baldi
- Coldiretti Asti rappresentata dal vicedirettore Luigi Franco su mandato del direttore Diego Furia
- Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata da Pierita Porrato su mandato del Presidente Alessandro Durando

tutti in rappresentanza della parte datoriale

e

- Flai Cgil di Asti rappresentata dal Segretario Generale Paolo Capra;
- Fai Cisl Al-At rappresentata dal Segretario Generale Enzo Medicina, assistito da Annalisa Minetto;
- Uila Uil Asti-Cuneo rappresentata da Vittorio Ambrosano;

tutti in rappresentanza della parte sindacale,

le Parti hanno raggiunto, a seguito di numerosi incontri ed intensa trattativa, il seguente accordo per il rinnovo del Contratto di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Asti scaduto il 31/12/2019, per il quadriennio 1 gennaio 2020/31 dicembre 2023.

Osservatorio Provinciale

Al fine di monitorare l'andamento del comparto provinciale agricolo nelle sue varie componenti, le parti si impegnano a dare piena attuazione ed operatività all'Osservatorio Provinciale al fine anche di definire le reali necessità (fabbisogni manodopera, inquadramenti e percorsi qualificanti, andamenti occupazionali) del settore.

Durata (art.1 dell'attuale versione del contratto)

Dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2023.

Classificazione (art.6 dell'attuale versione del contratto)

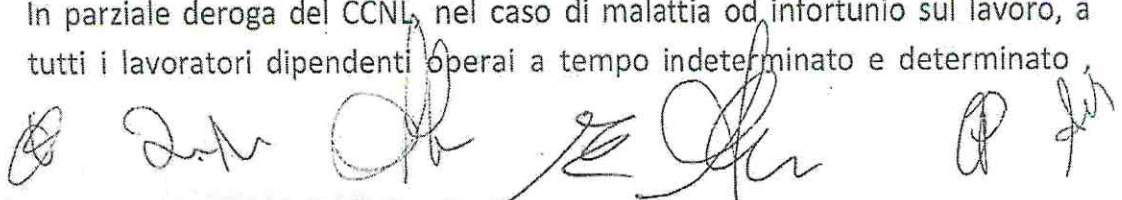
- Nel gruppo degli operai **COMUNI**, nella descrizione della figura di **ACCOMPAGNATORE**, si introduce che sia prevista per l'attività agrituristica e l'enoturismo e si aggiungono alle visite guidate aziendali anche la degustazione vini, l'attività di accoglienza, le attività connesse al benessere (es. spa), le fattorie didattiche, tutte svolte **senza il possesso di specifico diploma o attestato**.
- Nel gruppo degli operai **QUALIFICATI** si aggiunge la figura di **ACCOMPAGNATORE**, introducendo che sia prevista per l'attività agrituristica e l'enoturismo, per le visite guidate aziendali, la degustazione vini, l'attività di reception, le attività connesse al benessere (es. spa), le fattorie didattiche, tutte attività svolte **con il possesso di specifico diploma o attestato**.
- In via sperimentale, si sostituisce la definizione di "operai agricoli a tempo determinato addetti alla raccolta" con quella di **OPERAI COMUNI ADDETTI ALLA RACCOLTA (AR)**. Sono considerati Operai Comuni AR (a tempo determinato) gli operai assunti esclusivamente per la raccolta dell'uva (vendemmia) nel periodo dal 1° agosto al 10 novembre. Si ribadisce che la retribuzione è vincolata al rispetto del pagamento del CAC e del contributo all'Ente Bilaterale (EBATA).

Permessi straordinari (art. 15 dell'attuale versione del contratto)

- Adeguamento alle previsioni del contratto nazionale, purché migliorative rispetto alla situazione attualmente vigente.

Malattia ed infortuni (art. 20 dell'attuale versione del contratto)

- In via sperimentale, a decorrere dagli eventi a partire dal 01 gennaio 2022, i giorni di carenza saranno corrisposti per intero dall'Ente Bilaterale EBATA al lavoratore, previa presentazione della apposita domanda. Si prevedono due verifiche intermedie, una nel mese di novembre 2022 ed una entro giugno 2023, al fine di monitorare l'andamento dell'Ente bilaterale (Ebata) ed introdurre eventuali correttivi.
- In parziale deroga del CCNL, nel caso di malattia od infortunio sul lavoro, a tutti i lavoratori dipendenti operai a tempo indeterminato e determinato



sarà corrisposta una retribuzione pari all'85% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Appalti

- E' obbligatorio che copia dei contratti di appalto, entro 10 giorni dall'atto della sottoscrizione, vengano trasmessi dalle parti stipulanti all'Ente Bilaterale (EBATA).

Accordo economico

- L'accordo prevede un **incremento retributivo dell'1,8%** per tutte le aree e livelli, al salario provinciale in vigore al 31/12/2019, che verrà corrisposto ai lavoratori in due tranches: una prima frazione pari a 0,6% con decorrenza dal mese di luglio '21 ed una seconda frazione pari a 1,2% con decorrenza dal mese di dicembre '21.
- Si prevede inoltre un **aumento complessivo della contribuzione all'Ente Bilaterale (Ebata) di €0,30 per ogni giornata di lavoro** così suddiviso:
 - a carico delle aziende datoriali €0,20 di cui €0,10 a far data dal mese gennaio '22 ed ulteriori €0,10 a far data dal mese di gennaio '23;
 - a carico dei lavoratori € 0,10 a far data dal mese di gennaio '22.

Le parti si impegnano nel prossimo rinnovo contrattuale a verificare la possibilità di non incrementare la differenza contributiva all'Ebata tra datore e lavoratore.

Aggiornamento Testo Cpl

Le parti, nel prosieguo concordano di aggiornare il testo del Contratto Provinciale di Lavoro nel rispetto delle declaratorie e dei minimi retributivi di area, al fine di procedere alla stampa e alla distribuzione dello stesso.

Per Asti Agricoltura

Mariagrazia Garavalle

Per Coldiretti Asti

Luigi Franco

Per Confederazione Italiana Agricoltori

Piera Porra

FLAI - CGIL
Piazza Marconi n. 26
14100 ASTI
Per Flai Cgil
Paolo Capra C.F. 92027050050

Per Fai Cisl Al-At

Enzo Medicina

Annalisa Minetto

Per Uila-Uil

Vittorio Ambrosano

UILA Cuneo/Asti
Via Santa Barbara 5/A
12051 ALBA (CN) - Tel. 0173/33050
C.F.: 90022770045 - e-mail: cuneo@uila.it