

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

**C.I.A.**

*Alta Lombardia*

**COLDIRETTI**

*Bergamo*

**CONFAGRICOLTURA**

*Bergamo*

**FAI-CISL**

*Bergamo*

**FLAI-CGIL**

*Bergamo*

**UILA-UIL**

*Bergamo*

*In vigore dal*  
*1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2019*

# **VERBALE DI INTESA PER IL RINNOVO CPL DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI BERGAMO Bergamo 20 Marzo 2017**

Il giorno 20 Marzo 2017, presso la sede di Confagricoltura Bergamo

**Tra**

la Confagricoltura Bergamo, rappresentata dal Sig. Aldo Marcassoli

la Confederazione Italiana Agricoltori Alta Lombardia, rappresentata Sig. Marco De Ponti

la Federazione Provinciale Coldiretti Bergamo, rappresentata dal Sig. Gianfranco Drigo e dal Sig. Gualtiero Baresi

**E**

la Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale FAI – CISL di Bergamo, rappresentata dal Sig. Gianluigi Bramaschi

la Federazione Lavoratori dell'Agricoltura e dell'Industria Alimentare FLAI – CGIL di Bergamo, rappresentata da Sig. Valentino Rottigni e dal Sig. Carlo Massi del Comprensorio Vallecamonica/Sebino

l'Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari UILA – UIL di Bergamo, rappresentata dalla Sig.ra Rossella Valente

## **È STATO RAGGIUNTO L'ACCORDO PER IL RINNOVO**

del Contratto Provinciale di Lavoro della Provincia di Bergamo per gli operai agricoli a tempo indeterminato ed a tempo determinato dell'Agricoltura Tradizionale, degli Allevamenti in Genere (avicoli compresi), del Florovivaismo e della Funghicoltura.



## **PARTE INTRODUTTIVA**

### ***ART. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO***

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1 del CCNL vigente, qualora nel corso della vigenza del presente CPL dovessero emergere nuove attività e mansioni professionali, peculiari dell'agricoltura bergamasca, riconducibili alla sfera di applicazione del presente contratto, in base all'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge in materia, le parti s'incontreranno al fine di valutare l'estensione della sfera di applicazione contrattuale e la relativa classificazione.

### ***ART. 2 - EFFICACIA DEL CONTRATTO***

Le norme del presente Contratto sono operanti congiuntamente a quanto contenuto nel CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti vigente.

Dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

S'intendono espressamente impegnative per le Associazioni Professionali e per le Organizzazioni Sindacali contraenti, nonché sui relativi associati.



### RELAZIONI SINDACALI

#### **ART. 3 - ENTE BILATERALE**

Le parti firmatarie il presente accordo, ferma restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza e contrattazione, ritengono utile il consolidamento delle relazioni e degli strumenti bilaterali, per lo sviluppo e la promozione del comparto agricolo, nonché per realizzare più avanzate relazioni sindacali nel settore a livello provinciale.

Ciò premesso è stato costituito in data 27/11/2014 l'Ente Bilaterale denominato Ente Bilaterale Casaf della Provincia di Bergamo che opera con le seguenti finalità:

- Promuovere e favorire tra i lavoratori e i datori di lavoro la cultura della prevenzione degli infortuni sul lavoro e la sua difesa con programmi mirati alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con attività di informazione e di istruzione, nonché di procedere all'applicazione di quanto previsto dall'art. 48 del "Testo Unico sulla sicurezza" in materia di Rappresentanti per la Sicurezza Territoriali;
- integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in generale di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo
- osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di bergamo, anche riferito alle pari opportunità;
- promuovere ed incentivare misure per migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori agricoli;
- effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- esercitare altre funzioni che le parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

#### **ART. 4 - OSSERVATORIO, COMITATO PARITETICO PROVINCIALE**

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 6, nonché dall'allegato 3 del CCNL vigente, si concorda che l'osservatorio della provincia di Bergamo è costituito da 6 membri effettivi e da 6 membri supplenti, così nominati:

- 1 rappresentante della Confederazione Italiana Agricoltori, più 1 supplente;
- 1 rappresentante della Coldiretti, più 1 supplente;
- 1 rappresentante di Confagricoltura - Unione Provinciale Agricoltori, più 1 supplente;
- 1 rappresentante della FAI - CISL, più 1 supplente;
- 1 rappresentante della FLAI - CGIL, più 1 supplente;
- 1 rappresentante della UILA - UIL, più 1 supplente.

Ai fini di un attento monitoraggio del fenomeno, l'osservatorio provinciale assume i compiti relativi al deposito del contratto individuale di cui all'articolo 14 del CCNL vigente, nonché da quanto disposto dall'articolo 7 del CPL vigente.

Le parti concordano di istituire il Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro, così come previsto dal punto 8 del verbale di accordo, allegato n° 5 al CCNL vigente.

#### **ART 5 - APPALTI, DECENTRAMENTO PRODUTTIVO E TERZIARIZZAZIONI**

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

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

# COSTITUZIONE DEL RAPPORTO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

### **ART. 6 - ASSUNZIONE MANODOPERA AGRICOLA**

“Fatto salvo quanto previsto dall’articolo 13 del CCNL vigente e dalle disposizioni di legge vigenti in materia, per quanto relativo alla provincia di Bergamo, le parti individuano le seguenti fasi lavorative maggiormente rilevanti:

- aratura;
- custodia di bestiame in alpeggio;
- fienagione;
- irrigazione;
- lavori stagionali di allestimento parchi e giardini;
- legatura di tralci e pigiatura uva;
- operazioni di potatura;
- raccolta di prodotti agricoli che avviene in modo discontinuo durante l’anno;
- riassetto e allestimento vigneto;
- taglio erba in parchi, giardini, o tratti stradali;
- taglio delle erbe palustri, pulizia e diserbosco dei campi, riordinamento scoline e opere consortili;
- torchiatura vinacce;
- trattamenti antiparassitari;
- vinificazione e imbottigliamento.

Le parti concordano che le attività svolte nell’ambito dell’agriturismo, con riferimento all’articolo 13 comma 7, ultimo capoverso del CCNL vigente, sono equiparabili alle attività previste nel presente articolo.

Sono salvaguardate le condizioni di miglior favore, inerenti esperienze di convenzioni relative alla gestione della manodopera, realizzate in ambito aziendale.

## **ART. 7 - CONTRATTO INDIVIDUALE**

“Fermo restando quanto previsto dall’articolo 14 del CCNL vigente, le parti concordano che al fine di garantire la corretta applicazione dell’istituto del contratto individuale, sono predisposti adeguati modelli cartacei, di cui all’allegato n° 3 del presente accordo, da utilizzare nelle quattro casistiche previste dalle lettere b) e c) degli articoli 21 e 22 del CCNL vigente.

Copia originale del contratto individuale deve essere inviata all’Osservatorio Provinciale entro 30 giorni dall’avvenuta assunzione.

## **ART. 8 - RIASSUNZIONE**

“Fermo restando quanto disposto dall’articolo 20 del CCNL vigente, si concorda che tra i lavoratori aventi diritto alla riassunzione, la precedenza sarà assegnata, nel rispetto della legislazione in materia, secondo criteri di disponibilità, professionalità, anzianità d’iscrizione, condizioni famigliari della manodopera.

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

#### **ART. 9 - INQUADRAMENTO E MANSIONI DEGLI OPERAI AGRICOLI DEGLI ALLEVAMENTI IN GENERE (AVICOLI COMPRESI), FLOROVIVAISTI, FUNGHICOLI E TRADIZIONALI**

##### **A) INQUADRAMENTO E PROFILO PROFESSIONALE**

Gli operai agricoli degli allevamenti in genere (avicoli compresi), florovivaisti, funghicoli e tradizionali sono classificati sulla base di tre aree professionali. Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

##### **AREA 1 - Declaratoria**

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

In quest'area sono inquadrati i lavoratori nei seguenti livelli:

1 a (ex specializzati super)

1 b (ex specializzati super)

1 c (ex specializzati)

##### **AREA 2 - Declaratoria**

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

In quest'area sono inquadrati i lavoratori nei seguenti livelli:

2a (ex qualificati super)

2b (ex qualificati)

### **AREA 3 - Declaratoria**

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali. In quest'area sono inquadrati i lavoratori nel seguente livello:  
3a (ex comune)

**Per le retribuzioni dei livelli professionali dei due settori, vedasi le tabelle allegate.**

#### **Incarico di Capo squadra**

È capo squadra il lavoratore responsabile del lavoro eseguito da un determinato numero di persone assegnategli dal datore di lavoro. Provvede alla organizzazione, sovrintende alla realizzazione ed è responsabile in prima persona del lavoro effettuato e dovrà relazionare giornalmente circa l'andamento dei lavori. Svolge il suo compito con competenza, in piena autonomia e senso di responsabilità, ha diritto ad una qualifica pari o superiore a quella dei propri sottoposti.

#### **Tipologie di rapporti di lavoro:**

##### **- Lavoratori famigli:**

i famigli sono lavoratori che coabitano con la famiglia del conduttore aziendale e sono retribuiti in base alle mansioni che svolgono all'interno dell'azienda.

Per l'utilizzo del vitto ed alloggio il loro salario mensile sarà decurtato del 30%.

##### **- Verifica professionale per i lavoratori avventizi:**

è l'operaio inquadrato al livello 3a (ex-comune) il lavoratore di nuova assunzione che per un periodo massimo di 150 giornate, svolge prevalentemente lavori definiti semplici e non richiedenti particolari requisiti di professionalità.

Al raggiungimento delle 150 giornate effettive di lavoro si attuerà una verifica delle mansioni svolte per individuare la qualifica opportuna di appartenenza.

Ai fini del raggiungimento delle 150 giornate si conteggia anche il numero delle giornate lavorate in anni precedenti ed in un'altra azienda, la quale deve essere dell'identico indirizzo produttivo ed economico di quella di assunzione.

## **B) MANSIONI**

Il lavoratore agricolo deve essere adibito alle mansioni per le quali è assunto.

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

(con decorrenza 1 gennaio 2013)

### **AREA 1**

---

#### **LIVELLO 1A (ex specializzato super)**

**Fecondatore:** è l'operaio in grado di espletare la fecondazione artificiale degli animali, ricercare i calori, decidere gli idonei tempi di intervento, seguire tutte le fasi pre e post fecondazione, compilare e gestire le schede contabili delle varie fecondazioni.

**Tecnico di allevamento:** è l'operaio responsabile degli allevamenti zootecnici, suinicoli, avicoli, ittici, conosce i programmi di alimentazione, la sintomatologia delle più frequenti malattie delle specie e sovrintende alla sanità e all'igiene degli allevamenti, assiste al parto, esegue medicazioni ed effettua cure indicate dal veterinario con autonomia.

**Conduttore - meccanico di autotreni o di autoarticolati:** è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore ai 75 quintali, provvede alla loro manutenzione ed alle riparazioni ordinarie effettuabili con l'attrezzatura messa a disposizione dall'azienda.

**Ibridatore - selezionatore:** è l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci vegetali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati; ha una responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

**Potatore:** è l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali o alberi di alto fusto.

**Responsabile della serra:** è l'operaio che coltiva le piante e gestisce le serre che le contengono (operazioni di irrigazione, aerazione, concimazione, ecc.); conosce le malattie delle piante coltivate in serra; effettua trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe preparando le relative miscele.

**Responsabile vivaista:** è l'operaio che gestisce e cura il vivaio con tutti i lavori inerenti: squadri, piantumazioni, annotazioni amministrative per le ordinazioni, preparazione di imballaggi delle piante, nonché il trasporto e le consegne di piante e fiori agli acquirenti.

**Addetto alla produzione dei funghi:** è l'operaio che essendo dotato di conoscenze specifiche segue e realizza le varie fasi della coltura e della crescita dei funghi. Valuta tempi e modi di raccolta in base alle "volate" ed alla produzione richiesta. È dotato di polifunzionalità professionale che gli consente di svolgere più mansioni e più compiti necessari al buon andamento della fungaia.

**Operatore di scuderia:** l'operaio che per titoli, per frequenza di corsi professionali o per pratica aziendale ha acquisito conoscenze e capacità professionali che gli consentono di eseguire con competenza le operazioni di governo dei cavalli quali: gestione soggetti maschi per riproduzione, assistenza al parto, assistenza sanitaria con interventi, anche di pronto soccorso per graffi, contusioni e raffreddori, gestione adeguata dell'alimentazione, ecc.

**Responsabile di stalla:** è l'operaio a cui compete il corretto andamento della stalla ed è in grado di espletare le mansioni autonomamente ed è responsabile diretto dei seguenti lavori: mungitura di vacche, pecore o capre, a mano o con le mungitrici, allattamento e svezzamento di vitelli e agnelli, lavori di governo degli animali (assistenza parto, medicazioni e/o cure indicate dal veterinario, riconoscimento ed individuazioni di mastiti), alimentazione degli animali in caso di necessità aziendale.

**Responsabile di cucina:** è l'operaio che per titolo o adeguata esperienza, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni prepara il cibo, lo cucina e predispone i piatti che l'azienda agrituristica serve alla clientela. Provvede al riordino del locale cucina e all'ordinazione delle provviste.

**Vinificatore:** è l'operaio che è in grado di svolgere direttamente tutte le pratiche di cantina, come: travasi, chiarificazioni, tagli, vinificazioni, correzioni e filtrazioni di vino e mosti, rilevazione di acidità; provvede all'imbottigliamento anche con attrezzature automatiche quali etichettatrici e capsulatrici.

## **LIVELLO 1B (ex specializzato super)**

### **Falegname, fabbro, meccanico, muratore, idraulico ed elettricista:**

è l'operaio che è in grado di eseguire tutti i lavori anche complessi, inerenti le suddette specializzazione, atti a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, gli impianti, i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie aziendali. Possiede polifunzionalità professionale che gli consente di ricoprire ruoli diversi nel lavoro quotidiano.

Quando è libero dalle proprie mansioni di qualifica potrà essere adibito ad altre mansioni.

**Macellatore e addetto alla insaccatura dei salumi:** è l'operaio che esegue con perizia la macellazione del bestiame (bovino, suino, caprino) e tutte le operazioni di sezionatura degli animali conoscendone i vari tagli, la lavorazione e la insaccatura dei salumi in genere.

Svolge lavori di banconiere con capacità di preparare tagli di carne da presentare al pubblico e relativi lavori di spolpatura.

**Giardiniere:** è l'operaio che conosce la nomenclatura delle piante, i tempi di fioritura e la combinazione tra essenze diverse per realizzare un giardino. Con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale sa realizzare un giardino con tutte le operazioni ed i lavori necessari (semina, concimazione, riporto terra di coltura, ecc.); conosce in buona parte la nomenclatura delle piante, i tempi di fioritura e la combinazione tra essenze diverse. Effettua tutti i trattamenti preparandone la miscele. Riconosce le malattie fitosanitarie delle piante. Pratica potatura di cespugli con fioritura annuale e conosce le nozioni elementari della potatura, e utilizza motoseghe di grandi dimensioni stando a terra.

**Conduttore di macchine agricole operatrici complesse:** è l'operaio che, fornito di patente di guida, è adibito alla guida ed all'uso, anche su strada, di macchine agricole complesse semoventi o portate da trattore quali: pale, mietitrebbia, ruspa, carro miscelatore, seminatrice, imballatrice, pompa e barra per diserbo di colture, condizionatrice, carri e botti ribaltabili di portata superiore ai 75 q.li e/o di macchine agricole che seguendo l'evoluzione tecnologica adottino procedure d'uso anche con sistemi informatici, che richiedono una professionalità maggiore da parte dell'operaio rispetto a quelle tradizionali semplici, autoscale, cippatrici, zollatrici, idrosemine, bracciaracogli materiali e similari. Provvede alla manutenzione ordinaria ed alle eventuali piccole riparazioni con i mezzi messi a disposizione dal datore di lavoro.

**Addetto alla tentata vendita:** è l'operaio stabilmente o saltuariamente adibito alla vendita fuori azienda presso centri di vendita autorizzati (centri commerciali, mercati rionali, ecc.). Per il disbrigo di tale attività deve possedere le

seguenti caratteristiche qualitative: ordine, affidabilità, autonomia esecutiva. Conosce i vari tipi di piante per le quali sa dare ragione delle loro caratteristiche in modo esauriente al cliente. Si sposta con automezzi affidatigli dall'azienda, per i quali è responsabile sotto ogni profilo, così come lo è per le merci a lui affidate. Provvede anche alla eventuale riscossione del denaro.

**Addetto al garden:** è l'operaio adibito alla vendita delle piante nei punti vendita dell'azienda. Conosce i vari tipi di piante per le quali sa illustrare al cliente le loro caratteristiche in modo esauriente; è in grado di tenere buoni rapporti di cortesia e di gentilezza con le persone acquirenti. Dispone le piante da vendere all'interno del garden con oculatezza e senso di ordine, provvede alla riscossione del denaro ed è responsabile della organizzazione del lavoro.

**Casaro:** è l'operaio che effettua la lavorazione del latte (cagliata, uso della chitarra, realizzazione delle diverse forme della pasta) e provvede al funzionamento degli impianti, con particolare attenzione alle procedure di non inquinamento del latte e del prodotto finito. Provvede alla stagionatura dei prodotti decidendo autonomamente tempi e modalità ed è in grado di svolgere lavori particolari per formaggi tipici (es. affumicatura).

**Conduttore di caldaie:** è l'operaio che, in possesso del relativo permesso rilasciato dalle competenti autorità, è in grado di condurre e gestire le caldaie. Provvede all'ordinaria manutenzione delle stesse e del relativo impianto di riscaldamento.

**Ibridatore - tradizionali:** è l'operaio che, dotato di specifiche capacità, è in grado di eseguire l'ibridazione delle piante coltivate, conoscendo le caratteristiche tecniche, genetiche e produttive. Decide tempi e modalità di intervento.

**Preparatore di prodotti fitosanitari:** è l'operaio che, dotato di relativo permesso, rilasciato dalla competente autorità, è in grado di eseguire miscele e trattamenti fitosanitari di prodotti classificati come "molto tossici" e "tossici", oltre quelli classificati come "nocivi" ed "altri preparati".

Decide i tempi e le modalità di intervento e adotta tutte le norme cautelative del caso con responsabilità ed autonomia operativa.

**Responsabile del processo di gestione di impianto bioenergetico:**

è l'operaio addetto alle operazioni di controllo del processo di gestione e della manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla supervisione ed alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

## **LIVELLO 1C (ex specializzato)**

### **Falegname, fabbro, meccanico, muratore, idraulico ed elettricista:**

È l'operaio che, dotato di capacità e conoscenze professionali, è in grado di eseguire la maggior parte dei lavori inerenti la propria specializzazione.

Coadiuvato il responsabile nello svolgimento dei lavori complessi e laboriosi, provvede a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, i mezzi di trasporto, i macchinari, gli stabili e le opere murarie aziendali.

**Operatore di allevamento:** è l'operaio dotato di conoscenze complesse e specifiche che negli allevamenti zootecnici, suinicoli, ittici ed avicoli esegue con cura e responsabilità i lavori inerenti alle nascite e ai parti e i lavori per la sanità e l'igiene degli allevamenti; prepara i mangimi secondo le formule predisposte dal datore di lavoro; cura la riproduzione degli animali; esegue le operazioni di cambio vasche per l'incremento della crescita dei pesci; segue l'incubazione delle uova e il controllo delle incubatrici con tutte le operazioni connesse, comprese quelle di travaso uova dall'incubatrice alla schiusa ed effettua il lavoro di sessaggio a mezz'ala.

**Addetto al macello pesci:** è l'operaio che conosce tutte le varie fasi della lavorazione dei filetti di pesce; provvedendo alla pulitura, al taglio e alla surgelazione dei pezzi.

**Addetto confezione salumi e controllo carni:** è l'operaio dotato di capacità e conoscenza professionale che gli permette di espletare lavori inerenti alla macellazione di animali, al taglio, alla scelta ed al controllo delle carni e alla confezione di salumi. Commesso di spacci o di negozi aziendali che espleta lavoro di banconiere.

**Autista:** è l'operaio che, fornito della patente di guida, rilasciata dalla competente autorità, in possesso di specifiche conoscenze è addetto (anche con continuità) alla guida di automezzi all'interno e all'esterno dell'azienda. Provvede alla manutenzione e alle eventuali piccole riparazioni con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Quando è libero dalle mansioni proprie della sua qualifica, sarà adibito ad altri lavori in azienda.

**Conduttore macchine agricole e/o trattorista e/o carellista:** è l'operaio che fornito di patente guida conduce e usa le macchine operatrici definite agricole e i trattori anche con mezzi trainati quali (botte, aratro, carro, trivella, erpice, tagliasiepe, pneumatico, seminatrice, trattori alza piante, bracci taglia erba su ripe, carri rimorchio semplici, rullo, botti spandi letame e similari). Provvede alla manutenzione ed alle eventuali piccole riparazioni con mezzi messi a disposizione dall'azienda. Esegue con perizia i lavori connessi con l'impiego di tutte le macchine in dotazione (motocoltivatori, trattori snodabili, piccoli trattori, carrelli elevatori ecc.).

Limitatamente al settore funghi, inoltre in modo autonomo prepara miscele semplici o composte per trattamenti antiparassitari, è in possesso di patente C ed esegue piccoli interventi meccanici, elettrici, di muratura, di falegnameria ed altre attività artigianali.

**Coadiuvante vivaista:** è l'operaio che coadiuva il responsabile della gestione del vivaio, partecipa ai lavori di piantumazione e di preparazione degli imballaggi.

**Coadiuvante serre:** è l'operaio che coadiuva i lavori di serra e la coltivazione delle relative piante, svolge su indicazione lavori quali: irrigazione, aerazione, travasi e composizioni. Effettua trattamenti antiparassitari di terza e quarta classe all'interno della serra; riconosce in buona parte le malattie fitosanitarie delle piante.

**Conduttori di autotreni e automezzi:** è l'operaio che, fornito di patente di guida, conduce autotreni ed automezzi di portata superiore ai 35 q.li e fino ai 75 q.li. Provvede alla loro manutenzione ed alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda.

**Ibridatore-floro:** è l'operaio che svolge lavori di ibridazione delle varie specie di piante ed effettua innesti tra marze e portainnesto, conoscendo le caratteristiche colturali di affinità e botaniche delle varie specie.

**Coadiuvante garden:** è l'operaio adibito all'innaffiatura, concimazione e rinvasatura delle piante presenti nei garden e conosce la nomenclatura di queste; in assenza del responsabile tiene i rapporti con i clienti, rendendoli edotti sulle caratteristiche colturali. Trasporta piante e fiori dal magazzino al centro di vendita. È dotato di autonomia esecutiva e professionalità.

**Operatore di stalla:** è l'operaio che, dotato di specifiche conoscenze, provvede alla cura del bestiame affidatogli, compresa la mungitura (non è responsabile diretto), cura la pulizia della stalla, la preparazione della lettiera, il trasporto e il riordino del letame nella concimaia, l'abbeverata del bestiame. Provvede alla cura delle vacche colpite da una malattia e ne sorveglia il pascolo. È tenuto, nelle suddette circostanze, a coadiuvare chi ha la responsabilità diretta delle operazioni.

**Addetto confezione salumi e controllo carni:** è l'operaio dotato di capacità e conoscenza professionale che gli permette di espletare lavori inerenti alla macellazione di animali, al taglio, alla scelta ed al controllo delle carni e alla confezione di salumi. Commesso di spacci o di negozi aziendali che espleta lavoro di banconiere.

**Operatore al vigneto, al frutteto ed alle colture orticole:** è l'operaio che, in possesso di conoscenze tecniche e specifiche, nelle aziende di frutticoltura, viticoltura, orticoltura è in grado di eseguire, con debito discernimento e proprietà professionale, i lavori inerenti alle colture praticate (preparazione e

distribuzione presidi sanitari, utilizzo attrezzi semoventi e/o trattori snodabili per sarchiature, diserbi meccanici, e concimazione, diradamento delle essenze coltivate, valutazione di tempi e modalità per raccolta prodotti, ecc.). Coadiuvava ai lavori di potatura ed innesto e agli squadre degli impianti di frutteti e vigneti.

**Coadiuvante casaro:** è l'operaio che coadiuva nella lavorazione del latte, dei latticini e della stagionatura dei prodotti; provvede alla pulitura degli attrezzi necessari per la lavorazione e riordina l'ambiente caseario.

**Custode:** è l'operaio che in possesso di capacità professionali e conoscenze specifiche, svolge mansioni di custode degli stabili e dei terreni aziendali.

**Esecutore di trattamenti fitosanitari:** è l'operaio che è in grado di preparare miscele fitosanitarie con principi attivi classificati come "nocivi" ed "altri preparati" ed esegue in piena autonomia trattamenti fitosanitari alle colture, nel rispetto di tutte le norme cautelative del caso.

È coadiuvato da un responsabile nella decisione dei tempi e delle modalità di intervento.

**Magazziniere:** è il lavoratore che, con specifica capacità professionale acquisita per pratica o titolo, è in grado di coordinare le varie attività del magazzino merci nel suo complesso.

## AREA 2

---

### LIVELLO 2A (ex qualificati super)

**Coadiuvante di allevamento:** è l'operaio che esegue tutti i lavori di governo degli animali in allevamenti zootecnici, ivi comprese le semplici operazioni di mungitura senza avere la responsabilità diretta dei parti, della preparazione dei mangimi, delle cure medico sanitarie. Sovrintende agli allevamenti con responsabilità e competenza, eseguendo la pulizia delle stalle e dei ricoveri e somministrando i mangimi. Quando il bestiame è in pascolo effettua lavori tipici del mandriano (foraggiamento, abbeveraggio del bestiame e sorveglianza). Svolge mansioni subordinate quali: porcaio e pastore.

**Conduttore di mezzi semoventi:** è l'operaio che conduce mezzi meccanici agricoli prevalentemente semoventi, quali: tutti i tipi di motocoltivatore, sfalcia taglia raccogli erba, scavafossi, escavatori piccoli, mezzi di trasporto di piante ornamentali con zolla, aeratori di giardino, seminatrici, atomizzatori con relativo motore per trattamenti di piante della portata da 50 litri a 500 litri; utilizza per periodi prolungati motoseghe per tagli a terra di piante di alto fusto, tagliasiepi pneumatiche e trivelle usate a terra. È in grado di

provvedere alla ordinaria manutenzione con gli attrezzi messi a disposizione dall'azienda.

Svolge con autonomia operativa i lavori di piantumazione, di coltura e di manutenzione di aiuole e cespugli presenti nel giardino ed è in grado di eseguire la zollatura manuale di piante da vivaio.

**Coadiuvante alla raccolta funghi:** è l'operaio che è in grado di assistere autonomamente i lavoratori e le lavoratrici che raccolgono funghi.

Coadiuvante a tutti gli effetti il lavoro di raccolta, gestendo il personale e fornendo le indicazioni necessarie al corretto svolgimento del lavoro.

**Conduttore mezzi meccanici:** è l'operaio addetto in prevalenza all'utilizzo dei mezzi meccanici quali carrelli elevatori e piccoli trattori.

**Addetto alla cura e alla custodia dei cavalli:** è l'operaio che svolge, in base alle indicazioni ricevute, le operazioni di cura e di preparazione ai lavori di maneggio dei cavalli, quali: pulizia, toelettatura, preparazione lettimi, riordino stalle e somministrazione dell'alimentazione.

**Coadiuvante di produzione nelle aziende frutticole, orticole e viticole:** è l'operaio addetto agli impianti di raccolta, di conservazione, di commercializzazione e di spedizione dei prodotti. Provvede ai lavori di legatura, piegatura e spollonatura delle piante coltivate, comprese le viti.

**Addetto ai lavori agrituristici:** è l'operaio che svolge lavori di riordino del servizio di pernottamento clienti, di cucina, di pulizia camere e di tutti i lavori correlati alla preparazione del cibo e al servizio vitto e alloggio dei clienti dell'azienda agrituristica.

**Addetto alla vendita di prodotti agroalimentari:** è l'operaio che svolge attività di vendita e cura dei prodotti agroalimentari nei punti vendita aziendali agricoli.

**Addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico:** è l'operaio che svolge, secondo le direttive ricevute, le operazioni di controllo del processo di gestione e la manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

## **LIVELLO 2B (ex qualificati)**

**Aiutante alla produzione:** è l'operaio che svolge i lavori negli allevamenti prestando la sua opera nelle aziende specializzate e non, con mansioni generiche non richiedenti specifiche mansioni professionali, ma con autonomia acquisita per pratica che gli consente di eseguire una o più mansioni di produzione, preparazione e valorizzazione dell'attività agricola. Espleta il lavoro con il necessario senso di organizzazione e responsabilità, per la buona riu-

scita dello stesso; utilizza attrezzi manuali.

**Coadiuvante generico:** è l'operaio che coadiuva il responsabile nei lavori relativi all'impianto dei giardini, nella conduzione delle serre e dei vivai, con capacità superiori a quelle dell'operaio comune. Utilizza mezzi meccanici dotati di motore che non richiedono una elevata professionalità nell'essere usati e sono definiti come piccole macchine operatrici.

**Preparatore substrato ed imballaggi:** è il lavoratore addetto alla preparazione del composto e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti o alla preparazione e distribuzione degli imballaggi nelle celle ed al loro ritiro.

**Istruttore personale di nuova assunzione:** è l'operaio che può essere addetto all'istruzione del personale di nuova assunzione adibito alla raccolta dei funghi.

**Coordinatore addetti alla raccolta e monda del prodotto:** è il lavoratore che, oltre alle varie operazioni di raccolta, pulizia, cernita e monda di prodotti agricoli, su direttiva del datore di lavoro o di un suo rappresentante, coordina il lavoro degli addetti in subordine.

**Addetto impianti di confezionamento:** è l'operaio addetto alla selezione e al confezionamento dei prodotti orticoli con l'utilizzo di attrezzature automatiche.

## **AREA 3**

---

### **LIVELLO 3A (ex comune)**

**Lavoratore generico e di pulizia:** è l'operaio che svolge solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali. Il lavoratore che utilizza esclusivamente il decespugliatore manterrà la qualifica di operaio comune fino al raggiungimento delle 250 giornate di effettivo lavoro, anche se sono prestate in più aziende agricole.

**Raccogliitore, pulitore e confezionatore di funghi:** è l'operaio capace di eseguire solo mansioni generiche quali: raccolta, pulizia e confezionamento dei funghi.

**Addetto alla raccolta e monda del prodotto:** è il lavoratore in grado di eseguire le varie operazioni di raccolta, pulizia, cernita e mondatura dei prodotti.

**Addetto al confezionamento manuale:** è l'operaio addetto al confezionamento manuale dei prodotti orticoli.

## **ART. 10 - ORARIO DI LAVORO**

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 34 del CCNL vigente, le parti concordano che l'orario di lavoro, sia per gli operai a tempo indeterminato, sia per quelli a tempo determinato, è stabilito in 39 ore settimanali per l'intero anno solare. Con la sola eccezione del personale addetto al bestiame, la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro, da comunicarsi all'atto dell'assunzione, può essere così organizzata:

- su sei giorni, dal lunedì al sabato, pari a 6 ore e 30 minuti al giorno;
- su 5 giorni, dal lunedì al sabato, con quattro giorni lavorativi di 8 ore e di 7 ore per il 5° giorno.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale per i lavoratori OTI è consentita nel limite di 85 ore annue, con un minimo di 33 ore e un massimo di 45 ore e per 28 settimane nell'anno, indicativamente:

- per 14 settimane nel periodo di minore intensità lavorativa, tra novembre e febbraio compresi, con la possibilità del sabato libero;
- per 14 settimane nel periodo di maggiore intensità lavorativa, tra maggio ed agosto compresi, distribuite su 5 giorni e mezzo;
- per le restanti 24 settimane, 39 ore settimanali, distribuite su 5 giorni e mezzo.

Ulteriori e/o diverse modalità distributive dell'orario di lavoro annuale, mensile e settimanale potranno essere contrattate a livello aziendale, alla presenza della RSA / RSU e, su richiesta, con l'assistenza delle organizzazioni sindacali provinciali.

Fermo restando quanto disposto ai commi precedenti in materia di flessibilità degli orari di lavoro, le parti concordano che le maggiorazioni straordinarie previste all'art.17 del CPL vigente, decorrono dopo la 39<sup>a</sup> ora settimanale e precisamente:

- dopo le 6,5 ore giornaliere, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni;
- dopo le 8 ore giornaliere per quattro giorni, nonché dopo la 7<sup>a</sup> ora il quinto giorno, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni.

### **NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO**

Per gli operai agricoli resta fermo il diritto al riposo nel sabato pomeriggio, fatta eccezione per gli addetti al bestiame ed al comparto funghicolo.

Per gli addetti al bestiame l'orario di lavoro è di 6 ore e 30 minuti giornalieri, distribuito su sei giorni di lavoro, per tutto l'intero anno solare.

L'orario di lavoro consta di regola delle ore giornalieri divise in due periodi uguali e continuativi, con riposo normale di due ore e mezza nei mesi di Maggio, Giugno e Luglio, di due ore nei mesi restanti.

A livello aziendale le parti potranno concordare una diversa articolazione della pausa giornaliera, comunque congrua ed adeguata alla consumazione del pasto.

L'orario di lavoro s'intende iniziato e terminato in azienda.

Le brevi sospensioni e spostamenti dei lavoratori, ordinati dal datore di lavoro, sono considerati utili agli effetti del computo dell'orario di lavoro.

#### **ART. 11 - FONDO ORE**

Le norme del presente articolo saranno applicate nelle aziende previo accordo sindacale tra le parti.

È istituito un "Fondo ore" individuale per tutti i lavoratori, alimentato dagli stessi, con le seguenti voci:

- ore straordinarie;
- ore di flessibilità.

L'uso delle ore accantonate nel Fondo individuale è finalizzato:

- a rispondere a richieste di permessi individuali del dipendente, aggiuntive a quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti, nonché dagli articoli 12 e 19 del CPL vigente;
- per la flessibilità su richiesta dell'azienda previo accordo tra le parti.

Il datore di lavoro dovrà attivare il Fondo previa richiesta scritta da parte del lavoratore (allegato n° 4 CPL vigente).

Dette ore sono accantonate per l'importo ordinario delle stesse, mentre la maggiorazione relativa viene riconosciuta al lavoratore nello stesso mese

di competenza.

Il numero massimo delle ore accantonate è il seguente:

- per la voce “ore straordinarie” è di 169 ore all’anno
- per la voce “ore di flessibilità” è di 40 ore all’anno

Le modalità di funzionamento del Fondo sono le seguenti:

- ore straordinarie: l’utilizzo di dette ore a gruppi settimanali con un preavviso di almeno 15 giorni; l’utilizzo di dette ore a gruppi giornalieri con un preavviso di almeno 3 giorni;
- ore di flessibilità: per l’utilizzo di questo strumento bisogna definire, al momento della richiesta di flessibilità, le modalità ed i tempi con cui il lavoratore effettua la flessibilità in positivo o in negativo.

Entro la fine di ogni anno solare dovranno essere compensate o retribuite tutte le ore del Fondo stesso.

## **ART. 12 - FERIE**

Fermo restando quanto contenuto nell’art. 36 del CCNL. Vigente, le parti convengono che, la programmazione delle ferie dovrà essere concordata entro la fine del mese di Maggio dell’anno in corso e godute entro il 31 Maggio dell’anno successivo.

I lavoratori addetti a mansioni di mungitura, durante il periodo feriale, sono sostituiti da altro lavoratore idoneo a tale mansione.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d’origine dei lavoratori immigrati, le aziende accoglieranno, salvo diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste in tal senso motivate dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro, attraverso l’utilizzo delle ferie. In ogni caso gli operai a tempo indeterminato hanno diritto, per ogni anno di servizio prestato presso lo stesso datore di lavoro, ad un periodo di ferie retribuito di 26 giornate lavorative. Nel caso in cui l’orario ordinario di lavoro, di cui all’articolo 10 del CPL vigente, sia fissato in 5 giornate lavorative settimanali, il periodo retribuito è di 22 giornate.

I dipendenti assunti con contratto avventizio o a tempo determinato, previa formale richiesta, potranno usufruire di periodi di riposo non retribuito, nel limite massimo di cui al comma precedente, in proporzione alla durata del periodo di lavoro, fatte salve le esigenze organizzative e produttive aziendali.

## **ART. 13 - PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**

All’operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per addestramento professionale di interesse agrario e di discipline che sono affini e applicate al

settore, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito, per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso, di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche nell'arco di un solo anno.

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 una persona, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi non retribuiti per la frequenza di corsi di addestramento professionale di interesse agrario e di discipline che sono affini e applicate al settore, è esteso anche agli operai a tempo determinato.

#### **ART. 14 - PERMESSI PER CORSI DI ALFABETIZZAZIONE**

In aggiunta a quanto disposto dall'articolo 39 del CCNL vigente e dall'articolo 13 del CPL vigente, le parti concordano di favorire i processi di alfabetizzazione del personale immigrato regolarmente soggiornante, al fine di orientare ad agevolarne l'integrazione negli ambienti di lavoro.

Pertanto le parti concordano di trasferire al comitato di gestione dell'Ente Bllaterale CASAF della provincia di Bergamo gli aspetti di natura organizzativa relativi alla promozione di tali corsi, raccomandando le più ampie sinergie con proposte formative presenti sul territorio.

Le parti demandano altresì al comitato di gestione della Casaf la possibilità di erogare un contributo economico relativo alle eventuali spese di iscrizione e frequenza ai corsi.

#### **ART. 15 - PERMESSI STRAORDINARI**

**A) Operai a tempo indeterminato:** il lavoratore ha diritto ai seguenti permessi retribuiti, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro, nei seguenti casi:

- due settimane di calendario per matrimonio;
- tre giorni lavorativi in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica;
- un giorno nel caso di decesso di un altro familiare affine di primo grado anche non coabitante;

- un giorno in caso di matrimonio di un familiare coabitante;
- un giorno all'anno in caso di trattazione di eventuali vertenze sindacali;
- un giorno al genitore padre in caso di nascita del figlio;
- dodici ore annue per visite mediche, anche frazionabili;
- un giorno al lavoratore straniero in concomitanza alla prima convocazione della questura/ prefettura per il foto segnalamento in vista del rinnovo del titolo di soggiorno.

Al lavoratore donatore di sangue sarà concesso un periodo di riposo sino a 24 ore dopo il prelievo di sangue o dopo il trattamento di plasmaferesi. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili con le ferie.

**B) Operai a tempo determinato:** il lavoratore ha diritto agli stessi permessi retribuiti di cui sopra solo ed esclusivamente nel seguente caso: un giorno al genitore padre in caso di nascita del figlio.

Negli altri casi ha diritto agli stessi permessi ma senza alcuna retribuzione.

## **ART. 16 - GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI**

Sono considerati giorni festivi:

- tutte le domeniche;
- il 1° Gennaio;
- il 6 Gennaio, Epifania del Signore;
- il 25 Aprile Anniversario della Liberazione;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 1° Maggio festa del lavoro;
- il 2 Giugno Anniversario della fondazione della Repubblica;
- il 15 Agosto giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
- il 1° Novembre Ognissanti;
- il 4 Novembre giorno dell'Unità Nazionale (\*);
- l'8 Dicembre giorno dell'Immacolata Concezione;
- il 25 Dicembre Natale;
- il 26 Dicembre S. Stefano;
- la Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'Azienda.

Nel comune di Caravaggio si considera festivo il 26 Maggio, giorno anniversario della Festa della Madonna del Santuario, anziché il giorno della Festa del Patrono.

Per i lavoratori dipendenti dalle aziende "Agricole Tradizionali" sono festivi anche i giorni seguenti:

- il 16 Agosto San Rocco;

- il 24 Dicembre, limitatamente alle ultime 4 ore del proprio orario di lavoro.

*(\*) La celebrazione di tale festività nazionale ha luogo nella prima domenica del mese di Giugno e nella prima domenica del mese di novembre (legge 5 marzo 1977 n. 54). Nei comuni della provincia di Bergamo compresi nella diocesi di Cremona (\*\*) la Festa di San Rocco (16 Agosto) è sostituita con la festa di Sant’Omobono (13 Novembre). Nelle aziende “Florovivaistiche,” quando la Festa del Patrono coincide con la domenica o con un giorno festivo infrasettimanale, anziché la relativa retribuzione, all’operaio spetta un giorno di permesso retribuito.*

*(\*\*) Elenco comuni:*

*Antegnate, Arzago d’Adda, Barbata, Brignano Gera d’Adda, Calcio, Calvenzano, Caravaggio, Casirate d’Adda, Covo, Fontanella, Fornovo San Giovanni, Isso, Misano di Gera d’Adda, Mozzanica, Pumenengo e Torre Pallavicina.*

LA RETRIBUZIONE DEI GIORNI FESTIVI È COSÌ DISTINTA:

### **1) In caso di retribuzione mensilizzata:**

- quando la festività ricorre nei giorni lavorativi e non si presta attività lavorativa in tale giorno: il trattamento economico mensilizzato è comprensivo della retribuzione della festività;
- quando la festività ricorre nei giorni lavorativi e si presta attività lavorativa in tale giorno: in aggiunta al trattamento economico mensilizzato, saranno retribuite le ore di fatto prestate con la relativa maggiorazione per i giorni festivi;
- quando la festività ricorre nel giorno di domenica e non si presta attività lavorativa in tale giorno: dovrà essere retribuita con ore 6 e 30 minuti ordinarie in aggiunta alla paga mensile;
- quando la festività ricorre nel giorno di domenica e si presta attività lavorativa: oltre alla retribuzione del punto precedente, saranno retribuite le ore di fatto prestate con la relativa maggiorazione per i giorni festivi.

### **2) In caso di retribuzione oraria:**

- quando la festività ricorre nei giorni lavorativi e non si presta attività lavorativa in tale giorno: dovranno essere aggiunte alle ore lavorate nel mese di riferimento ore 6 e 30 minuti ordinarie;
- quando la festività ricorre nei giorni lavorativi e si presta attività lavorativa in tale giorno: dovranno essere aggiunte alle ore lavorate del mese di riferimento, le ore della festività (ore 6 e 30 minuti) e le ore effettivamente lavorate

con la relativa maggiorazione per il lavoro festivo;

- quando la festività ricorre nel giorno di domenica e non si presta attività lavorativa: dovranno essere aggiunte alle ore lavorate nel mese di riferimento ore 6 e 30 minuti per la festività;

- quando la festività ricorre nel giorno di domenica e si presta attività lavorativa: oltre alla retribuzione del punto precedente, saranno retribuite le ore di fatto prestate con la relativa maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno e 4 Novembre) è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dall'inizio della sospensione.

In base agli articoli 40 e 41 del CCNL vigente il trattamento economico spettante all'**operaio a tempo determinato** per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa al predetto operaio sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'articolo 17 del CPL vigente.

Con riferimento alle disposizioni di leggi vigenti in materia, fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- per la festività nazionale del 4 Novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di Novembre, si applicherà il trattamento previsto dalle normative di legge vigenti in materia, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica, pertanto il 4 Novembre è da considerarsi giornata lavorativa a tutti gli effetti;

- per le quattro festività religiose soppresse (San Giuseppe 19 Marzo, Ascensione, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo 29 Giugno), premesso che le disposizioni di legge vigenti in materia stabiliscono

che tali festività sono diventate a tutti gli effetti giornate lavorative, al lavoratore a tempo indeterminato è dovuta una retribuzione pari ad una giornata di paga ordinaria (pari a ore 6 e 30 minuti), oltre alla normale retribuzione, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti direttamente interessate, datore di lavoro e lavoratore, possono altresì convenire:

- che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensate, anziché con la giornata di paga ordinaria

aggiuntiva, con giornate di riposo, il cui godimento sarà concordato tra le parti, tenendo conto delle esigenze aziendali.

- che sia preventivamente concordata tra le parti stesse la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività sopresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

### **ART. 17 -LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO DEGLI OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI, DEGLI ALLEVAMENTI E DEI FUNGHI**

Premesso che il lavoro straordinario va concordato con le maestranze tenendo conto delle esigenze aziendali, con riferimento alle normative di legge vigenti in materia, tale straordinario non dovrà superare le 300 ore annuali, le 3 ore giornaliere e le 18 ore settimanali.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Si considera:

- lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 10 del CPL vigente;
- lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 6.00 del giorno successivo;
- lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'articolo 16 del CPL vigente;
- lavoro festivo con riposo compensativo, quello eseguito di domenica riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali mansioni del lavoratore che effettua il riposo in un giorno feriale.

Per i lavoratori addetti a mansioni di dendrochirurgia, potatura di piante di alto fusto, preparazione o distribuzione di sostanze antiparassitarie, anticrittogamiche, erbicide ed insetticide è prevista una maggiorazione supplementare del 30 % sul salario globale, riferito alle ore effettivamente prestate.

Con decorrenza 1° Giugno 2004:

- per le mansioni effettuate in orario notturno e/o festivo in regolari turni periodici, riguardanti attività specifiche, quali ad esempio quelle effettuate negli agriturismi, rientranti nel regime delle 39 ore settimanali, ovvero in caso di prestazioni rientranti in un regime contrattuale a part-time nel limite temporale convenuto, è prevista una maggiorazione del 10%;
- per i lavoratori addetti alla mungitura si retribuiscono con la maggiorazione del 10% le ore effettivamente prestate dalle ore 20.00 alle ore 6.00 del giorno successivo.

**PERCENTUALE DI MAGGIORAZIONE  
DA APPLICARE SULLA RETRIBUZIONE BASE  
(operanti sulla retribuzione globale di fatto)**

Tipologia	Avicole	Florovivaiste	Funghicole	Tradizionali
<b><i>Straordinario</i></b>	29%	29%	29%	26%
<b><i>Festivo</i></b>	40%	40%	40%	40%
<b><i>Straordinario Festivo</i></b>	50%	50%	50%	40%
<b><i>Notturno Feriale</i></b>	48%	48%	48%	40%
<b><i>Notturno Festivo</i></b>	55%	55%	55%	45%
<b><i>Festivo con Riposo comp.</i></b>	35%	35%	25%	35%

**ART. 18 - INTERRUZIONE DEL LAVORO E RECUPERO ORE PERSE PER MALTEMPO**

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 44 del CCNL vigente, nel caso in cui la prestazione d'opera sia pregiudicata da eventi meteorologici particolarmente avversi, con l'obiettivo di tutelare la salute dei lavoratori, le parti concordano che non siano effettuate prestazioni lavorative.

In caso d'interruzione della prestazione lavorativa, per eventi di forza maggiore e per maltempo, l'azienda provvederà a retribuire le ore effettivamente prestate, nonché le interruzioni dovute a forza maggiore e per maltempo, nel limite di 1 ora giornaliera.

Quest'ultima opzione si attiva esclusivamente nel caso in cui l'azienda comandi i lavoratori interessati a rimanere a disposizione.

Nel caso l'interruzione dell'attività lavorativa si protragga entro tale limite, le parti concordano la seguente disciplina.

### ***Operai a Tempo Indeterminato***

Nel caso l'interruzione lavorativa interessi completamente una o più giornate, si fa riferimento all'articolo 44 del CCNL vigente.

In tali casi l'azienda è tenuta entro 15 giorni dalla sospensione, a presentare domanda di integrazione salariale presso gli uffici competenti.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione Provinciale dell'INPS, le quote anticipate rimangono a carico dell'azienda.

Per le aziende non ammesse all'integrazione salariale prevista dalle norme di legge vigenti, le parti confermano che le giornate di assenza per eventi meteorologici particolarmente avversi sono a carico dell'azienda stessa, nell'entità giornaliera prevista per i dipendenti dalle aziende aventi diritto alla suddetta integrazione.

Nel caso in cui l'interruzione lavorativa interessi parzialmente la giornata, ai fini del raggiungimento delle 39 ore settimanali, le ore perse per maltempo possono essere compensate da eventuali prestazioni orarie straordinarie, effettuate nell'arco del mese in cui si verifica l'evento, con il riconoscimento della maggiorazione contrattualmente prevista.

### ***Operai a Tempo Determinato***

Nel caso l'interruzione lavorativa interessi completamente una o più giornate, non è previsto alcun riconoscimento economico. Nel caso in cui l'interruzione lavorativa interessi parzialmente la giornata, ai fini del raggiungimento delle 39 ore settimanali, le ore perse per maltempo possono essere compensate da eventuali prestazioni orarie straordinarie, effettuate nell'arco del mese in cui si verifica l'evento, con il riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente previste.



### NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

#### **ART. 19 - AUMENTI RETRIBUTIVI**

Per gli operai dipendenti da aziende agricole gli aumenti retributivi da aggiungersi al salario contrattuale vigente in provincia al **31 Dicembre 2015**, saranno così corrisposti:

- **2,1 % con decorrenza 1° Gennaio 2017 per le aziende tradizionali, fungicole e degli allevamenti**
- **1,9 % con decorrenza 1° Gennaio 2017 per le aziende florovivaistiche**

Tali aumenti verranno corrisposti non oltre la busta paga di competenza del mese di aprile 2017. Gli arretrati dal 01.01.2017 verranno corrisposti non oltre la busta di paga di competenza del mese di maggio 2017

Le percentuali come sopra definite sono applicate sul salario contrattuale in vigore al **31 dicembre 2015**.

Dal 1° Agosto 2008 il compenso per la qualifica di Capo è pari a € **55,11 per 14 mensilità**. Qualora a livello aziendale sia già corrisposta una maggiorazione riferita a tale compenso, rimane in vigore la condizione di miglior favore senza alcun'altra corresponsione.

#### **ART. 20 - SALARIO VARIABILE**

Con riferimento a quanto contenuto nell'accordo interconfederale del 23 Luglio 1993, in ottemperanza a quanto disposto all'art.2 del CCNL vigente, le parti convengono sull'opportunità di istituire un Premio Integrativo Provinciale variabile.

A far data **1° Gennaio 2013**, tale premio è determinato nella misura percentuale del **1,2 %** dei minimi tabellari, riferiti all'ammontare lordo annuale del salario contrattuale provinciale in vigore (imponibile previdenziale), senza alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e di legge diretti e indiretti, tratta-

mento di fine rapporto compreso.

A tal fine, il suddetto Premio Integrativo Provinciale sarà correlato all'andamento congiunturale del settore agricolo bergamasco, verificato sulla base di indicatori che le parti individueranno entro il 31 Dicembre di ogni anno, con il supporto e monitoraggio dell'osservatorio provinciale.

Analogamente, entro la suddetta data, le parti individueranno le modalità di erogazione del premio stesso.

Nelle aziende in cui, alla firma del presente accordo, è già definito un premio di risultato aziendale variabile, si verificheranno le necessarie compensazioni in ordine alle quantità economiche erogate.

## **ART. 21 - SCATTI DI ANZIANITÀ**

Con riferimento all'art. 53 del CCNL vigente, con decorrenza dal 1° Luglio 2006, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a:

**€ 12,78 per gli operai specializzati super**

**€ 12,50 per gli operai specializzati**

**€ 11,93 per gli operai qualificati super**

**€ 11,36 per gli operai qualificati**

**€ 9,89 per gli operai comuni**

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 (cinque) e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

Un ulteriore aumento di importo pari a uno scatto verrà riconosciuto dal 12° anno di anzianità maturata presso la stessa azienda.

Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto Provinciale di Lavoro, valgono le norme di legge e del Contratto Nazionale di Lavoro in essere e futuri.

### **Dichiarazione a verbale**

Le parti riconoscono che l'attuale disciplina degli scatti di anzianità annulla e sostituisce ogni altra allo stesso titolo riconosciuta in precedenti CPL.

Resta inteso che eventuali condizioni economiche di miglior favore verranno assorbite sui futuri aumenti sempre allo stesso titolo riconosciuti.

## **ART. 22 - CONCESSIONI VARIE**

### **• CASA**

#### **A) Obblighi del datore di lavoro**

I locali dovranno corrispondere al numero ed alle esigenze dell'intera famiglia del lavoratore, secondo le consuetudini.

Ove l'operaio deceduto avesse il beneficio della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso gratuito di essa e degli eventuali annessi (pollaio, porcile ecc.) per sei mesi, con facoltà del datore di lavoro di trasferire la stessa famiglia in altra abitazione.

Il diritto all'uso della casa cessa alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **B) Obblighi del lavoratore**

È obbligo del lavoratore mantenere la casa nello stato in cui gli viene consegnata, salvo il relativo uso.

Sono a carico del lavoratore:

- tutte le spese ordinarie della gestione dell'abitazione, salvo diversi accordi tra le parti;
- la conservazione, la manutenzione e le eventuali modifiche di impianti interni.

### **• ORTO**

Il lavoratore ha diritto all'orto che deve essere sufficientemente ampio rispetto ai propri fabbisogni familiari.

### **• EX INDENNITÀ CASA E ORTO**

Le ex indennità per la casa pari a € 61,97 annui, e per l'orto pari a € 5,16 annui, con decorrenza 1° Gennaio 2000 sono conglobate nei salari contrattuali dei lavoratori tradizionali.

Alla fine di ogni anno, ai lavoratori che usufruiscono dell'abitazione fornita dall'azienda, verrà trattenuta l'indennità di casa ed orto.

Qualora l'azienda abbia disponibilità di alloggi liberi, questi potranno essere assegnati ai lavoratori.

### **• POLLAIO**

Nel rispetto delle norme di legge vigenti in materia igienico sanitaria, al lavoratore ed alla sua famiglia è consentito l'allevamento di carne bianca per il necessario fabbisogno familiare.

### • **ACQUISTO PRODOTTI**

A tutti i lavoratori agricoli è data facoltà di acquistare in azienda il fabbisogno di generi in natura per le loro famiglie compatibilmente con le disponibilità dell'azienda stessa.

Il prezzo dei generi in natura sarà definito dalle parti.

È fatto divieto al lavoratore di cedere a terzi i prodotti così acquistati.

### • **INDUMENTI ED ATTREZZI**

A tutti i lavoratori è data in consegna la divisa o tuta da lavoro nel numero di due all'anno.

Il datore di lavoro consegnerà ai lavoratori gli attrezzi e gli indumenti per svolgere il lavoro assegnato loro.

È obbligo del lavoratore conservare in buono stato tutto quanto gli è stato consegnato dal datore di lavoro.

## **ART. 23 - DIARIE, TRASFERTE E RIMBORSI SPESE**

Al lavoratore agricolo che, comandato a prestare servizio fuori dall'azienda, è costretto a consumare i pasti e/o a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, l'azienda è tenuta a rimborsare le spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio), previa presentazione di adeguate pezze giustificative.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato a tutti gli effetti quale orario di lavoro.

Le norme di cui ai due commi precedenti non trovano applicazione nel settore florovivaistico, per il quale le parti convengono quanto segue:

### **A) Diarie**

Il dipendente che per motivi inerenti lo svolgimento dell'attività lavorativa, non rientra nella sede aziendale per la consumazione del pasto di mezzogiorno, ha diritto ad un rimborso forfetario giornaliero denominato diaria così definito:

- **€ 11,00 con decorrenza 1° Febbraio 2013**
- **€ 11,20 con decorrenza 1° Settembre 2013**

Per distanze inferiori ai 10 Km, dal confine del Comune ove ha sede l'azienda al luogo di lavoro, in sostituzione della diaria, l'azienda metterà i lavoratori in condizione di ritornare nella sede aziendale per la pausa pranzo.

Per distanze superiori ai 100 Km, dal confine del Comune della sede azien-

dale al luogo di lavoro, in sostituzione della diaria, si procederà al rimborso a piè di lista delle spese di vitto previa adeguata presentazione delle pezze giustificative.

In caso di missioni che comportano il pernottamento fuori sede, in sostituzione della diaria, si procederà al rimborso a piè di lista delle spese di alloggio e vitto, previa adeguata presentazione delle pezze giustificative. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate nelle singole aziende.

## **B) Trasferte**

Ai lavoratori che ricoprono il ruolo di autista, per trasporto merci e/o persone, le ore di viaggio sono considerate a tutti gli effetti orario di lavoro, conseguentemente retribuite con le maggiorazioni contrattualmente previste.

A tutti i lavoratori, comandati in missione, con decorrenza 1° Agosto 2008 le ore effettivamente prestate sul luogo di lavoro sono maggiorate come segue:

- **da 0 a 20 Km, maggiorazione pari al 12%;**
- **da 21 a 50 Km, maggiorazione pari al 15%;**
- **da 51 a 75 Km, maggiorazione pari al 20%;**
- **da 76 a 100 Km, maggiorazione pari al 25%;**
- **oltre 100 Km, maggiorazione pari al 35%.**

Le distanze si calcolano dal confine del Comune ove ha sede l'azienda fino al luogo di lavoro. Le maggiorazioni sono retribuite mediante la voce indennità di trasferta.

In caso di missioni che comportano il pernottamento fuori sede, il lavoratore è tenuto a recarsi in trasferta, salvo documentati casi di forza maggiore, previo preavviso di giorni sei.

Nella fattispecie, in aggiunta alle ore di viaggio, considerate a tutti gli effetti orario di lavoro, conseguentemente retribuite con le maggiorazioni contrattualmente previste, è riconosciuta un'indennità di trasferta pari al 15% della retribuzione ordinaria, calcolata sulle ore effettivamente prestate sul luogo di lavoro.

Sono fatti salvi i trattamenti, anche diversi, purché di miglior favore applicati nelle singole aziende alla data della sottoscrizione del presente accordo.

## **ART. 24 - PREMI AL PERSONALE DI STALLA**

Con decorrenza 1° Ottobre 2008 al personale avente mansione di mungitore, per il periodo decorrente dal 1° Ottobre dell'anno solare precedente al 30 Settembre dell'anno di elargizione, con la retribuzione del mese di Dicembre,

sulla base delle giornate effettivamente prestate in stalla saranno corrisposti i seguenti premi:

### **1) Premio di mungitura**

Tale premio è determinato dai seguenti fattori:

- numero medio delle vacche o bufale presenti in stalla durante l'anno;
- numero quintali di latte prodotto per ogni singola vacca o bufala;
- quantità totale di latte prodotto nell'anno dalla singola stalla;
- abbattimento di una franchigia pari a:
  - 80 quintali per ogni singola vacca;
  - 18 quintali per ogni singola bufala;
- il restante quantitativo di latte viene moltiplicato per il prezzo regionale al quintale del latte al netto di I.V.A., rilevato dalle parti firmatarie ad ogni fine di anno solare;
- sul totale così ottenuto si calcola il 2% che è il valore economico totale del premio di mungitura.

### **2) Premio di allevamento vitelli e assistenza al parto**

Tale premio è così determinato:

- numero medio delle vacche e delle bufale presenti in stalla durante l'anno, moltiplicato per € 1,55;
- da tale premio sono esclusi i lavoratori addetti ai soli vitelli.

### **3) Premio latte in natura**

Tale premio è così determinato:

al Capo mungitore nonché al mungitore spetta un litro di latte gratuito per ogni giorno di effettivo lavoro quale premio latte in natura, con l'eccezione in cui l'attività di mungitura sia ridotta costantemente per cause di forza maggiore (brucellosi, epidemie varie...).

In caso di mancato ritiro del latte il datore di lavoro riconoscerà al dipendente il prezzo ufficiale alla stalla.

### **4) Premio qualità latte**

Tale premio è così determinato:

- carica batterica;
- numero cellule somatiche (come da tabelle ufficiali pubblicate annual-

mente per il pagamento della qualità del latte all'agricoltore – accordo interprofessionale tra le parti contraenti);

- numero medio delle vacche o delle bufale presenti in stalla;
- numero mesi del raggiungimento nell'area di premio del parametro;
- € 0,50 per ogni vacca o bufala per ogni mese per i parametri di carica batterica;
- € 0,25 per ogni vacca o bufala per ogni mese per il 1° scaglione delle cellule somatiche;
- € 0,50 per ogni vacca o bufala per ogni mese per il 2° scaglione delle cellule somatiche.

Al fine di consentire un effettivo controllo circa la composizione del premio, le aziende s'impegnano a consegnare ai dipendenti che ne faranno richiesta l'idonea documentazione relativa alle caratteristiche qualitative del latte.

A titolo esemplificativo, la costituzione del premio potrebbe essere la seguente:

- qualità del latte rientrante nell'area premio della carica batterica e nel 1° scaglione delle cellule somatiche per 12 mesi su 100 vacche o bufale presenti in stalla:

€ 0,50 x 100 x 12 = € 600,00 per carica batterica

€ 0,25 x 100 x 12 = € 300,00 per cellule somatiche;

- qualità del latte rientrante nell'area premio della carica batterica e nel 2° scaglione delle cellule somatiche per 12 mesi su 100 vacche o bufale presenti in stalla:

€ 0,50 x 100 x 12 = € 600,00 per carica batterica

€ 0,50 x 100 x 12 = € 600,00 per cellule somatiche

## **ART. 25 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

### **A) Lavoratore a tempo indeterminato**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso, comprensiva di prestazioni straordinarie, divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno

1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui disposizioni, che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate.

### **Condizione per ottenere l'anticipazione del T.F.R.**

Gli operai assunti a tempo indeterminato hanno diritto all'anticipo del proprio Tfr in queste misure e per queste causali:

l'anticipazione del T.F.R. può essere concessa esclusivamente in questi casi:

- a) spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
- c) spese per la ristrutturazione della prima casa di abitazione;

L'anticipazione del T.F.R. per i motivi di cui alla lettera a), può essere richiesto in qualunque momento, l'anticipazione di cui alle lettere b),c) può essere richiesta dopo otto anni alle dipendenze della stessa azienda.

L'importo massimo delle anticipazione è stabilito nel 75% del T.F.R. maturato.

### **Tabella di indennità di anzianità**

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 è dovuta al lavoratore agricolo tradizionale a tempo indeterminato una indennità di anzianità conteggiata come segue:

• **per il servizio prestato anteriormente al 10 novembre 1962:**

ore 24 di retribuzione fino al 10/11/1946

ore 36 di retribuzione dall'11/11/1946 al 10/11/1950

ore 40 di retribuzione dall'11/11/1950 al 10/11/1959

ore 53 di retribuzione dall'11/11/1959 al 10/11/1962

• **per il servizio prestato dall'11 novembre 1962 al 10 novembre 1967:**

gg. 10 di retribuzione

• **per il servizio prestato dall'11 novembre 1967 al 10 novembre 1969:**

gg. 12 di retribuzione in caso di anzianità inferiore ad 8 anni compiuti dall'11 novembre 1960

ore 93 di retribuzione in caso di anzianità superiore ad 8 anni compiuti dall'11 novembre 1960

• **per il servizio prestato dall'11 novembre 1969 al 31 dicembre 1974:**

gg. 18 di retribuzione all'anno

• **per il servizio prestato dal 1° gennaio 1975 al 15 agosto 1976:**

gg. 25 di retribuzione all'anno

• **per il servizio prestato successivamente al 16 agosto 1976:**

gg. 26 di retribuzione all'anno

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 è dovuta al lavoratore **funghicolo e degli allevamenti in genere (avicolo compreso)** a tempo indeterminato una indennità di anzianità conteggiata come segue:

• **per il servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1969:**

ore 40 di retribuzione per ogni anno di servizio sino a tutto il 31/12/1959

ore 53 di retribuzione per ogni anno di servizio dall'1/1/1960 al 31/12/1962

ore 75 di retribuzione per ogni anno di servizio dall'1/1/1963 al 31/12/1968

• **per il servizio prestato dall'1° gennaio 1969 al 10 novembre 1969:**

gg. 10 di retribuzione sino a tre anni di anzianità

gg. 12 di retribuzione da tre anni a sei anni di anzianità

gg. 13 di retribuzione da sei anni in poi di anzianità

• **per il servizio prestato dall'11 novembre 1969 al 31 dicembre 1974:**

gg. 19 di retribuzione per ogni anno di servizio indipendentemente dall'anzianità

• **per il servizio prestato dall'1 gennaio 1975:**

gg. 26 di retribuzione per ogni anno di anzianità.

La retribuzione da prendere a base per determinare l'indennità di anzianità è quella globale in vigore al 31 gennaio 1977, applicata in base alle disposizioni della legge 31 marzo 1977 n. 91.

A questi effetti le tariffe normali vanno maggiorate dell'8,66% dei ratei di 13<sup>a</sup> mensilità e di 14<sup>a</sup> mensilità. La liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

A seguito della legge 31 marzo 1977 n. 91 e del punto 3 dell'Accordo 2 maggio 1977, gli aumenti della indennità di contingenza scattati posteriormente al 31 gennaio 1977 sono esclusi dal computo della retribuzione da prendere a base per la determinazione dell'indennità di anzianità.

Per i lavoratori dipendenti da aziende definite **“tradizionali”**, fino al 31 maggio 1982 l'ammontare economico delle spettanze di riferimento per il calcolo dell'indennità di anzianità è determinato con i valori qui di seguito riportati:

Causali spettanze	Capi	Specializz. Super	Specializz.	Qualificati	Comuni	Dai 14 ai 16 anni 90%
<i>Indennità anzianità (calcolata con paga oraria al 31.05.82)</i>						
<b>Per giorno</b>	7,61825	7,55989	7,44318	6,74653	5,88141	5,30039
<b>Per ora</b>	1,14395	1,13517	1,11761	1,01329	0,88314	0,79586

L'incidenza degli scatti di anzianità nel calcolo per la determinazione dell'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 è così determinata: si calcola il 3% sul totale della retribuzione per ogni biennio di anzianità di servizio.

Per la relativa rivalutazione si fa riferimento al comma 2 dell'art. 29 del presente CPL.

Definito l'ammontare degli scatti di anzianità con il meccanismo di cui sopra, si applicano le seguenti riduzioni:

- per il lavoratore specializzato 9%
- per il lavoratore qualificato 9%
- per il lavoratore comune 10%

### **B) Lavoratore a tempo determinato**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo determinato ha diritto al trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% del salario contrattuale provinciale.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga e corrisposta al lavoratore nei tempi e secondo le modalità previste dall'Accordo allegato n° 11 al CCNL vigente.

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all' 8,63 % calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale.

Per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore.

In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento

### **ASSISTENZA, PREVIDENZA E TUTELA DELLA SALUTE**

#### **ART. 26 - PREVIDENZA ED ASSISTENZA IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO**

A far data dal 19 Febbraio 2013 l'operaio a tempo indeterminato nel caso di malattia, infortunio e cassa integrazione salari, ha diritto:

- all'anticipo nella busta paga mensile, da parte del datore di lavoro, dell'indennità di legge a carico degli istituti previdenziali preposti (INPS e INAIL);
- alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 (centoottanta) giorni di calendario da calcolare nei 12 mesi precedenti nel caso di malattia ed infortunio extra professionale.

Nel caso di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto è mantenuta fino a guarigione clinica e comunque fino a 12 mesi dalla data in cui si è verificato l'infortunio.

Almeno 24 ore prima della scadenza dei termini di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia o infortunio, potrà usufruire, su richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato, a titolo di permesso non retribuito non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

In tali casi, su richiesta scritta, l'azienda disporrà l'anticipo del T.F.R. in quote mensili, complessivamente non superiori al 70% del T.F.R. accantonato.

In assenza di richiesta di aspettativa non retribuita, trascorsi i periodi di comportamento sopra indicati, è reciproca facoltà delle parti risolvere il rapporto di lavoro, mediante corresponsione del trattamento di fine rapporto, e per gli operai a tempo indeterminato dei ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute alla data della risoluzione del rapporto di lavoro, dell'indennità di mancato preavviso;

- in caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, alla forn-

tura gratuita da parte dell'azienda dei mezzi di trasporto di cui essa dispone;

- durante il periodo di conservazione del posto di lavoro, ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile e del pollaio eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio;
- se l'operaio coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è iniziata la malattia o l'infortunio.

L'operaio a tempo determinato nel caso di malattia e infortunio sul lavoro, ha diritto:

- alla conservazione del posto di lavoro, per tutta la durata del contratto di lavoro e comunque per un massimo di 180 giorni di calendario, nel caso di malattia ed infortunio extra professionale.

Nel caso di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto è mantenuta fino a guarigione clinica e comunque fino alla scadenza del rapporto di lavoro.

L'azienda comunicherà al lavoratore, su richiesta di quest'ultimo la data di completamento del periodo di comparto.

Trascorsi i periodi di comparto sopra indicati, è reciproca facoltà delle parti risolvere il rapporto di lavoro, mediante corresponsione del trattamento di fine rapporto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore relative alla riassunzione, concordate in accordi e convenzioni aziendali.

Per permettere ai/alle lavoratori/trici agricoli/e avventizi/e di poter godere del congedo parentale (astensione maternità facoltativa), i datori di lavoro sospenderanno, su richiesta della lavoratrice, il termine del contratto di lavoro stagionale per i periodi di astensione.

## **ART. 27 - ENTE BILATERALE CASAF DELLA PROVINCIA DI BERGAMO**

Secondo quanto previsto dall'art. 3 del presente CPL, tenuto anche conto dell'art. 38 della Carta Costituzionale Italiana e dell'art. 46 della legge n° 833 del 1978, l'Ente Bilaterale Casaf della Provincia di Bergamo integra i trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro secondo quanto previsto dalle prestazioni riconosciute dal Regolamento dello stesso Ente.

Le suddette integrazioni sono finanziate in ugual misura dai lavoratori e dai datori di lavoro; i contributi saranno versati per intero dall'azienda che provvederà al recupero mensile della quota a carico del lavoratore mediante trattenuta sulla retribuzione mensile.

## PRESTAZIONI

### 1. INTEGRAZIONE DEL TRATTAMENTO DI MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDO PARENTALE

In aggiunta al trattamento di legge, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa per i periodi di malattia e di infortunio, che gli verrà corrisposta dall'Ente Bilaterale Casaf della Provincia di Bergamo dedotte le ritenute di legge.

- Per i periodi di **malattia degli operai a tempo indeterminato**:
  - per i primi tre giorni l'80% della retribuzione media giornaliera del mese precedente;
  - dal 4° al 20° giorno: fino all'85% della retribuzione media giornaliera del mese precedente;
  - dal 21° al 180° giorno: fino al 100% della retribuzione media giornaliera del mese precedente.
- Per i periodi di **malattia degli operai a tempo determinato**:
  - per i primi tre giorni l'80% del salario medio convenzionale;
  - dal 4° al 20° giorno, per tutte le giornate retribuite dall'INPS nell'anno di riferimento: fino all'85% del salario medio convenzionale;
  - dal 21° al 180° giorno, per tutte le giornate retribuite dall'INPS nell'anno di riferimento: fino al 100% del salario medio convenzionale.
  
- Per i periodi di **infortunio degli operai a tempo indeterminato**:
  - dopo il giorno in cui avviene l'infortunio (pagato dal datore di lavoro), per i primi tre giorni il 100% della retribuzione media giornaliera del mese precedente
  - dal 4° giorno al 365° giorno: fino al 100% della retribuzione media giornaliera del mese precedente.
- Per i periodi di **infortunio degli operai a tempo determinato**:
  - dopo il giorno in cui avviene l'infortunio (pagato dal datore di lavoro), per i primi tre giorni il 100% del salario medio convenzionale
  - dal 4° giorno in poi e per tutte le giornate retribuite dall'INAIL nell'anno di riferimento: fino al 100% del salario medio convenzionale.
- In caso di **ricovero ospedaliero**, per periodi di **malattia**:
  - a) al lavoratore **con familiari a carico**:
    - integra fino all'80% del salario del mese precedente per gli operai a tempo indeterminato;
    - integra fino all'80% del salario medio convenzionale per i lavoratori a tempo determinato.

b) al lavoratore **senza familiari a carico**:

- integra fino ai 2/5 dell'80% del salario del mese precedente per gli operai a tempo indeterminato;
- integra fino ai 2/5 dell'80% del salario medio convenzionale per i lavoratori a tempo determinato.

• In **caso di ricovero ospedaliero**, per periodi di **infortunio**:

a) al lavoratore **con familiari a carico**:

- integra fino al 100% del salario del mese precedente per gli operai a tempo indeterminato;
- integra fino al 100% del salario medio convenzionale per i lavoratori a tempo determinato.

b) al lavoratore **senza familiari a carico**:

- integra fino ai 2/5 del 100% del salario del mese precedente per gli operai a tempo indeterminato;
- integra fino ai 2/5 del 100% del salario medio convenzionale per i lavoratori a tempo determinato.

## **2. FONDO DI SOLIDARIETÀ PROVINCIALE**

È costituito il "Fondo di solidarietà provinciale" che ha lo scopo di effettuare solidarietà tra i salariati della provincia che hanno gravi problemi personali e/o familiari.

Dal 1° Giugno 2004 l'importo del Fondo è pari a € 10.000.

Il Comitato di gestione dell'Ente Bilaterale Casaf della Provincia di Bergamo decide annualmente, in base alle richieste pervenute, l'entità dell'aiuto da riconoscere ad ogni singolo lavoratore.

## **3. INTEGRAZIONE MALATTIA APPRENDISTI**

Dal 1° Marzo 2007 l'Ente Bilaterale Casaf della Provincia di Bergamo riconoscerà al lavoratore apprendista un'integrazione pari a quella stabilita per i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, così come previsto dalle norme di leggi vigenti.

## **4. INTEGRAZIONE MATERNITÀ**

Con decorrenza 1° Gennaio 2003, gli eventi di maternità obbligatoria sono Integrati da parte dell'Ente Bilaterale Casaf della Provincia di Bergamo nella misura del 20 %, per il periodo di maternità obbligatoria.

Con decorrenza 1° Gennaio 2005, gli eventi inerenti la maternità anticipata e posticipata, disposti su indicazione della locale Direzione Provinciale del

Lavoro, saranno integrati al 100% dell'indennità prevista dalle norme di leggi vigenti dedotte le ritenute di legge.

Le disposizioni operative sono contenute nell'allegato 2 del CPL vigente.

### **ART. 28 - AMBIENTE DI LAVORO**

Nelle aziende ove i lavoratori sono soliti consumare i pasti, il datore di lavoro dovrà mettere a loro disposizione un adeguato locale uso mensa o provvederà ad una sistemazione equivalente.

All'operaio sottoposto su richiesta dell'azienda a visite mediche inerenti l'attività lavorativa, verrà corrisposto l'intero salario giornaliero.

Per quanto qui non specificato le parti fanno riferimento alle leggi vigenti in materia.



# SOSPENSIONE - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

### **ART. 29 - DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOLESTIE SESSUALI E MOBBING**

Le parti nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili

a discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing, assumono le definizioni indicate nella direttiva europea n° 73 / 2002:

- **discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato

connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

- **mobbing:** si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado

delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

### **Dichiarazione congiunta a verbale**

Le parti convengono circa l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto, discriminatorio oppure identificabile quale mobbing, nonché sul diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale e a denunciare atti e comportamenti ritenuti in violazione con quanto sopra espresso.

Inoltre, le parti s'impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende associate e presso i lavoratori dipendenti, iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

## **ART. 30 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO**

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificate dalla Legge 11 Maggio 1990 n° 108.

### **A) Giusta causa**

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

1. le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni
  2. le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione
  3. la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o un suo diretto rappresentante nell'azienda
  4. i danneggiamenti ai beni aziendali
  5. il furto ai danni dell'azienda
  6. la recidiva per tre volte nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dall'articolo 33 del presente CPL.
- Le motivazioni delle infrazioni di cui sopra devono essere comunicate all'interessato con lettera raccomandata A.R. o raccomandata a mano entro 3 giorni.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo le norme delle controversie collettive e individuali di cui all'articolo 72 del CCNL vigente.

## **B) Giustificato motivo**

Il licenziamento per giustificato motivo è ritenuto connesso all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di esse, come espressamente stabilito dall'art. 3 della legge n. 604/1966.

Verranno ritenuti giustificati motivi i seguenti:

1. riduzione del fabbisogno di manodopera per una maggiore meccanizzazione
2. cambio di indirizzo colturale o di allevamento
3. riduzione delle dimensioni aziendali
4. innovazioni tecniche
5. inserimento in azienda della manodopera familiare o di consanguinei, affini o parenti di secondo grado
6. cessazione dell'attività aziendale
7. adesione dell'azienda a forme associative di conduzione, di cooperative di servizio, stalle sociali, ecc.
8. perdita di capacità lavorative del prestatore d'opera di almeno il 66% o comunque tale da compromettere la buona esecuzione delle mansioni proprie per la sua qualifica
9. diritto alla pensione di vecchiaia
10. compimento del 65° anno di età
11. inadempienze degli obblighi contrattuali
12. assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza.

## **ART. 31 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA**

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile l'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quale ad esempio:

1. notevole ritardo nella corresponsione delle competenze maturate dall'operaio rispetto ai termini fissati dall'art. 36 del presente contratto
2. arbitraria decurtazione della retribuzione
3. comportamento ingiurioso o vie di fatto nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro o di suoi rappresentanti nell'azienda
4. il determinarsi di particolari e gravi situazioni familiari che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

## **ART. 32 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, secondo le vigenti disposizioni di legge.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte dell'operaio.

## **ART. 33 - NORME DISCIPLINARI**

Il lavoratore, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipende dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e deve eseguire con diligenza il lavoro a lui affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni del lavoratore alla disciplina possono essere punite, secondo la loro gravità, nel modo seguente:

1. con la multa fino al massimo di un'ora per le seguenti mancanze:

- che si presenti sul lavoro in stato di ubriachezza
- che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione
- che per negligenza arrechi danni lievi all'azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi

2. con la multa fino ad un massimo di due ore per i casi di recidiva o di maggiore gravità delle mancanze di cui al punto 1.

Le multe vanno dedotte dalla paga del mese a cui si riferisce la sanzione, pena la decadenza, e devono essere versate dal datore di lavoro alla Casa Assistenza Salariati; la relativa quietanza deve essere consegnata al lavoratore con la paga del mese successivo.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo le norme delle controversie collettive individuali, di cui all'articolo 72 del CCNL vigente.

### DIRITTI SINDACALI

#### **ART. 34 -DELEGATO D'AZIENDA**

Nelle aziende che occupino più di 5 operai agricoli sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli in cui non siano state costituite le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), secondo quanto previsto dal protocollo di cui all'allegato n° 15 del CCNL vigente, sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna organizzazione e i lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'articolo 34 del CPL vigente.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato in azienda non subirà modificazioni per effetto di tale nomina.

Alle elezioni dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

A) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;

### **Dichiarazione verbale**

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, l'elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

## **ART. 35 - TUTELA DEL DELEGATO D'AZIENDA**

Il delegato d'azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

### **Dichiarazione verbale**

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi "i comandi di servizio".

## **ART. 36 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Le rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivai-sti, da considerarsi parte integrante del CPL vigente, secondo quanto disposto dall'allegato n° 15 del CCNL vigente.

## **ART. 37 - RIUNIONI SINDACALI IN AZIENDA**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda agricola in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali o Unitarie, e nel limite di 4 ore annue dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CPL vigente, con le seguenti modalità:

- per aziende con almeno 5 dipendenti, diritto a svolgere assemblee all'interno dei locali aziendali;
- per aziende con meno di 5 dipendenti, diritto a svolgere assemblee al di fuori dei locali aziendali.

Ad esclusiva discrezione delle organizzazioni sindacali firmatarie del CPL

vigente, la convocazione delle suddette assemblee potrà essere attivata al di fuori dei locali aziendali anche per le aziende con almeno 5 dipendenti. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 25 della legge n° 300 del 20 Maggio 1970, l'azienda predisporrà adeguati spazi dedicati all'affissione dei comunicati relativi alla convocazione delle suddette assemblee.

### **ART. 38 - PERMESSI SINDACALI**

Ai lavoratori dipendenti da aziende agricole membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a 13 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulabili entro l'anno di maturazione.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, tali permessi sono di quattro ore mensili e possono essere cumulabili entro l'anno di maturazione.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi di natura sindacale in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto al 6° comma dell'art. 34 del CPL vigente, relativo alla nomina dei delegati di azienda, la notifica dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali e provinciali deve essere effettuata con lettera dalle organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le organizzazioni provinciali datoriali a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

I permessi retribuiti ai sensi del presente articolo, non subiranno variazioni nella loro entità, in caso di successione nella carica.

Per le aziende dove sono state costituite le RSU, si rinvia all'apposito protocollo dell'allegato n° 15 del CCNL vigente.

## **ART. 39 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA**

Con riferimento all'art. 86 del CCNL vigente, si conviene che l'azienda provveda a trattenere l'importo del contributo associativo, previa presentazione di delega attiva.

Con decorrenza 1° Gennaio 2004, tale trattenuta è:

- comunicata unitariamente, ogni anno, dalle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CPL;
- operante su tutti gli istituti di natura contrattuale e assistenziale (13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, ferie, infortunio, malattia, maternità, permessi retribuiti).

In caso di interruzione del rapporto di lavoro è:

- per i lavoratori a tempo indeterminato (OTI), trattenuta fino al 31 Dicembre;
- per i lavoratori a tempo determinato (OTD), fino a conclusione del rapporto di lavoro.

In caso di disdetta, comunicata all'azienda ed all'organizzazione sindacale di appartenenza, è:

- per gli operai a tempo indeterminato (OTI), trattenuta fino al 31 Dicembre;
- per gli operai a tempo determinato (OTD), fino a conclusione del rapporto di lavoro; in caso di più rapporti di lavoro in corso d'anno nella stessa azienda, fino a conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro all'interno dell'anno solare.

## **ART. 40 - CONTRIBUTO CONTRATTUALE**

Con riferimento ed in attuazione a quanto previsto dall'art. 85 del CCNL vigente, le parti firmatarie del presente accordo confermano l'entità del contributo di assistenza contrattuale a valere per tutte le aziende riconducibili alla sfera di applicazione del CPL vigente.

Pertanto, la contribuzione provinciale prevista da apposito accordo per tale finalità, rimane determinata nella seguente misura:

- 0,45% dell'ammontare annuale lordo del salario contrattuale provinciale, a carico dell'azienda;
- 0,45% dell'ammontare annuale lordo del salario contrattuale provinciale, a carico del lavoratore.

### **NORME FINALI**

#### ***ART. 41 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO***

Il presente accordo ha scadenza al 31 Dicembre 2019, per la parte normativa; con scadenza al 31 Dicembre 2017, per la parte economica.  
Conserverà la sua integrale efficacia fino ad un suo esplicito rinnovo.

Letto, confermato è sottoscritto.



### **APPENDICE INFORMATIVA SU TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E AMBIENTE DI LAVORO**

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori che presentano “fattori di nocività”, l’azienda limiterà la prestazione a quattro ore giornaliere, con la concessione di due ore e venti minuti di interruzione retribuita (vedi art. 67 del CCNL vigente).

Il rimanente periodo per completare l’orario normale e giornaliero verrà impiegato in altri lavori normali nell’azienda.

Per i suddetti lavori e per quelli di seguito elencati, l’azienda metterà a disposizione i mezzi personali di protezione, in base alla natura stessa dei lavori.

### **TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

#### ***A) PROTOCOLLO D’INTESA***

Le parti contraenti, nell’intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, con il presente “Protocollo” intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:

<b>DPR 27/04/55, n. 547</b>	“Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro”.
<b>DPR 19/03/56, n. 303</b>	“Norme generali per l’igiene del lavoro”.
<b>d.lgs. 15/07/91, n. 277</b>	Attuazione delle direttive 80/1107/CEE, 82/605/CEE, 83/477/CEE, 86/188/CEE e 88/642/CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro.
<b>d.lgs. 19/09/94, n. 626</b>	Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori.
<b>d.lgs. 19/03/96, n. 242</b>	Modifiche ed integrazioni al d.lgs. 19/0994, n. 626.
<b>d.lgs. 14/08/96, n. 493</b>	Attuazione della direttiva 92/58/CE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro.
<b>d.lgs. 25/11/96, n. 645</b>	Recepimento della direttiva 92/85/CE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
<b>DPR 24/07/96, n. 459</b>	Attuazione delle direttive 89/392/CE e seguenti, concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine.
<b>d.lgs. 4/08/99, n. 359</b>	Attuazione della direttiva 95/63/CE che modifica la direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l’uso di attrezzature da parte dei lavoratori.
<b>d.lgs. 4/08/99, n. 345</b>	Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.
<b>d.lgs. 25/02/2000, n. 66</b>	Attuazione delle direttive 97/42/CE e 1999/38/CE, che modificano la direttiva 90/394/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.
<b>d.lgs. 2/02/2002, n. 25</b>	Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro.
<b>legge 23/12/78, n. 833</b>	Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale.
<b>DPR 30/06/65, n. 1124</b>	Testo unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

<b>DPR 13/04/94, n. 336</b>	“Nuove tabelle malattie professionali”.
<b>d.lgs. 30/04/92, n. 285</b>	“Nuovo codice della strada”.
<b>DPR 16/12/92, n. 495</b>	Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice della strada.
<b>d.lgs. 17/03/95, n. 194</b>	Attuazione della direttiva 91/414/CEE in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari.
<b>DPR 23/04/2001, n. 290</b>	Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti.

Il d.lgs. 626/94 ha recepito otto direttive comunitarie in materia di: misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro; luoghi di lavoro; uso di attrezzature di lavoro; uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi; uso di attrezzature munite di videoterminali; protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

## **1. I PRODOTTI FITOSANITARI**

Il d.lgs. 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal DPR 1255/68 e dal DPR 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti “molto tossici”, “tossici”, “nocivi”, e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

### **1.1. Classificazione dei prodotti fitosanitari**

Ai fini dell’applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

- a) preparati “molto tossici” e “tossici” (corrispondenti alla prima classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l’uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su ossa incrociate, inserito in un riquadro, di colore giallo-arancio e dalla scritta “molto tossico” o “tossico” in base alla tossicità del prodotto;

b) preparati “nocivi” (corrispondenti alla seconda classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l’uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un riquadro di colore giallo-arancio e dalla scritta “nocivi”.

c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla terza e quarta classe delle norme previgenti.

Quelli corrispondenti alla terza classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazione di lieve entità per l’uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase “attenzione: manipolare con prudenza”. Quelli corrispondenti alla quarta classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l’uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

## 1.2. Misure di prevenzione generale

Misure comuni a tutte e quattro le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini ed agli animali domestici ed in ripostigli chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

- durante l’impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;
- non contaminare alimenti, bevande, corsi d’acqua;
- non operare contro vento;
- dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;
- rendere inutilizzabili, dopo l’uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l’uso e l’impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all’art. 23 del DPR 1255/68.

## 1.3. Misure di prevenzione particolari per le diverse classi

### CLASSE 1°

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- durante la preparazione e l’impiego usare tute, guanti, maschere ed occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l’etichetta.

### CLASSE 2°

- non contaminare altre colture;

- evitare di respirare i vapori;
- in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

#### 1.4. Raccomandazioni utili

- nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati;
- effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti;
- a fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte;
- esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse;
- rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti;
- gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

#### 1.5. Informazioni mediche

I sintomi di intossicazione ed i consigli terapeutici per il medico in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi sono evidenziati nelle rispettive etichettature.

Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori:

1.2 - Dibromoetano	Revocato
2,4,5 - T	Revocato
Acido cianidrico	Non autorizzato
Aldrin	Revocato
Amitrol	Revocato
Atrazina	Sospesa

Azinfon Etile	Revocato
Barban	Revocato
Binapacril	Revocato
Bromosfos	Revocato
Bromofos Etile	Revocato
Butocarbossina	Revocato
Captafol	Revocato
Carbonio Solfuro	Revocato
Carbonio Tetracloruro	Revocato
Cianato di Potassio	Revocato
Cloramben	Revocato
Cloraniformentano	Revocato
Clorbenside	Revocato
Clordano	Revocato
Colorobenzilato	Revocato
DDT	Revocato
Demeton s Metile	Revocato
Dialifos	Revocato
Piallato	Non autorizzato
Dieldrin	Revocato
Dinoseb	Revocato
Dinoterb	Revocato
Dioxation	Non autorizzato
Edifenfos	Revocato
Endrin	Revocato
Eptacloro	Revocato
Esacolorobenzolo	Revocato
Etem	Revocato
Etion	Revocato
Fenoxicarb	Sospeso

Ferban	Revocato
HCH	Revocato
Mevinfos	Revocato
Nabam	Revocato
Naled	Revocato
Nicotina	Revocato
Pertane	Revocato
Protoato	Revocato
Tepp	Revocato
Toxafene	Non autorizzato
Triallato	Revocato
Zireb	Revocato

Hanno altresì subito una limitazione d'impiego i presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi:

- lindano
- DDD

### 1.7. Elenco centri antiveleni

Centro antiveleni	Ospedale maggiore "Ca Grande" Piazza Ospedale Maggiore 3 20162 Milano Niguarda
Centro antiveleni	Ospedale Riuniti Via Cardarelli 9 80100 Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia 1° facoltà di Medicina e chirurgia Napoli
Centro antiveleni	Istituto di Farmacologia Università di Padova Largo Egidio Meneghetti 2 Padova

Centro antiveleni	Università di Torino Corso Polonia 14 10126 Torino
Servizio informazioni tossicologica	Reparto Anestesia e Rianimazione Ospedale civile Vicenza
Centro antiveleni	Università di Roma Policlinico Umberto 1° Viale del Policlinico 00161 Roma
Centro antiveleni	Istituto di Anestesiologia e Rianimazione Centro di Rianimazione <i>"Biancarosa Fanfani"</i> Università Cattolica del Sacro Cuore Largo Agostino gemelli 8 00168 Roma
Centro antiveleni	Ospedale San Camillo Circonvallazione Gianicolense 87 00152 Roma
Centro provinciale per la lotta contro gli avvelenamenti e le intossicazioni	Ospedale <i>"Maurizio Bufalini"</i> 47023 Cesena
Centro antiveleni	Ospedali Civili di Genova Ospedale Regionale Generale <i>"San Martino"</i> 16132 Genova
Centro antiveleni	Ospedale Civile di La Spezia <i>"Sant'Andrea"</i> Servizio Anestesia e Rianimazione La Spezia
Centro antiveleni	Centro di Rianimazione e Terapia Intensiva Ospedale Generale Regionale <i>"Vito Fazzi"</i> Lecce
Centro antiveleni	Ospedale <i>"Santissima Annunziata"</i> Centro di Rianimazione Chieti
Centro antiveleni	Ospedale Garibaldi Centro di Rianimazione 95100 Catania

## 2. MEZZI MECCANICI

### Principali misure di prevenzione

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata circolare del ministero del Lavoro del 19 maggio 1981, n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
- la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, ecc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, ecc.);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, ecc., esempio trebbiatrici);
- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
- ove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali ed adeguata imbottitura;
- per le macchine azionate da motori elettrici: corretta esecuzione impianto elettrico di terra e perfetta taratura dei fusibili;
- per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;
- parapetti protettivi dell'altezza di almeno un metro per le piattaforme di sollevamento azionate da pompe idrauliche e per i piani di carico.

### **3. STALLE E ALLEVAMENTI**

Le stalle e i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle od i ricoveri siano situati sotto i locali predetti, devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame, i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.

Oltre alla osservazione delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concimaie, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito, trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas da fermentazione degli escrementi animali e quanto altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

### **4. SILOS, POZZI NERI, CANTINE ED AMBIENTI SIMILI**

Oltre all'osservazione delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe, deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quanto altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire saltando dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti, devono usare le necessarie cautele ed, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, ecc.); debbono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

## 5. FRIGORIFERI

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ed evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

## 6. SERRE

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

- divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;
- rispetto delle indicazioni individuate per l'uso dei fitofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni delle etichette;
- adeguato sistema di aerazione;
- uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, ecc.).

## 7. LAVORAZIONI A CIELO APERTO

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impieghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate; se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro ai montanti, coperti di materiale antisdrucchiolevole alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di cinque metri.

### **B) DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI**

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40 del d.lgs. n. 626/94).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV del d.lgs. n. 626/94. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (esempio uso di prodotti fitosanitari);
- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;

- individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;
- informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di terza categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio – utilizzo dei prodotti fitosanitari – cuffie per la protezione dell'udito – utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).

Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.

L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:

- impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata ed integrata;
- manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci.

Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:

- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, ecc.);
- aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
- induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica;
- aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).

<b>Mezzi di protezione adoperati abitualmente</b>	<b>Mansioni durante le quali vendo adoperati</b>
Tuta in tessuto	_____
Tuta in materia impermeabile	_____
Cappello	_____
Occhiali protettivi	_____
Guanti	_____
Mascherina di carta	_____
Semimaschera in gomma	_____
Maschera intera	_____
Casco	_____
Cabina su trattore	_____
Cabina con aria condizionata	_____

## Legenda mansioni

- **PM:** preparazione miscela
- **DM:** distribuzione della miscela
- **RC:** rientro nella coltura trattata per altre operazioni

### COME PROTEGGERE LA PELLE

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio, il polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doversi preoccupare della manutenzione.

In particolare sono consigliabili:

- tute in cotone al 100 per cento, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO ed una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
- stivali in gomma con suola antisdrucchiolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietilene o polivinile con sottoguanti in cotone;
- cappucci impermeabili con copri collo se manca il casco.

### COME PROTEGGERE GLI OCCHI

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resistente ai fitofarmaci.

Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale.

Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

### COME PROTEGGERE LE VIE RESPIRATORIE

#### Maschere a filtro

- si tratta o di mezze-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.

#### Caschi

- sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare

attraverso un filtro e la immette nel casco.

### **Cabine**

- sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

## **EFFICACIA MEZZI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE**

### **Dipende da**

- buona tenuta del facciale;
- buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

### **EFFICACIA FILTRI**

È il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.

Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri.

Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui ci si vuole proteggere.

Non esiste un filtro universale.

Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI '83

- mese e anno di scadenza (essi vanno riferiti al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di efficacia del filtro);
- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

### **Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI '83**

- bassa resistenza (per i filtri misti A 2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 l/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5 per cento).

### **Limiti di efficacia e durata degli attuali filtri nei confronti dei fitofarmaci**

- prove di efficacia e di durata per i filtri misti A/P (i più adatti all'uso agricolo) effettuate, secondo le norme UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri;
- quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente

ai fitofarmaci;

- la durata minima garantita dalle norme UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca l'impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.

### **TABELLA DATI INRS '84 SULL'EFFICACIA DEI FILTRI PER MASCHERE E CASCHI DA USO AGRICOLO (% DI RITENZIONE)**

<b>Fitofarmaco</b>	<b>Filtri per 3 maschere</b>	<b>Filtri per 5 caschi</b>
Parathion	75-87	40-76
Lindano	50-60	50-65
Endosulfan	68-85	45-78
Rinosebe	92-97	65-95
Paraquat	92-98	48-96

Indagine dell'Istituto di Meccanica Agraria di Bologna (anno 1981) sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi.

Peso	1-5 Kg.
Portata aria	50-80 l/minuto
Livello sonoro da ventilatore	75-86 dB (A)

La estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenze da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa.

Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.

#### **Caratteristiche di un "buon casco"**

- peso ridotto
- buon appoggio sulle spalle
- portata aria 120 l/min (proposta CEE)
- rumore generato dal ventilatore 75 dB (A), (Proposta CEE)
- buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB(A)
- buona visibilità anche laterale
- direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento.

## **Vantaggi delle cabine**

- eliminano i disagi legati all'uso di maschere o caschi.
- possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate.
- possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore.
- possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri anti-polvere.
- quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.

Una cabina che fornisca condizioni di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con fitofarmaci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della miscela, pulizia dei mezzi di distribuzione, ecc.). Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizzazione del lavoro.

## **Limiti delle cabine quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari.**

Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso, può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

## **Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie.**

- efficacia filtrante: non è mai il 100 per cento. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50 per cento.
- usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo molto rilevante.
- mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici.
- non rinunciare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione.

Fumare o mangiare, cosparsi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

## **ACCORDO PROVINCIALE ANTICIPO INDENNITÀ IN BUSTA PAGA DI MALATTIA E INFORTUNIO**

Il 24 marzo 1999 presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Bergamo

### **Tra**

- Confagricoltura - Unione Provinciale Agricoltori rappresentata dal Sig. Aldo Marcassoli
- la Federazione Coltivatori Diretti rappresentata dal Sig. Gualtiero Baresi  
la Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata dal Sig. Giuseppe Melocchi

### **E**

- la FLAI-CGIL rappresentata dal Sig. Ivano Comotti
- la FISBA-CISL rappresentata dal Sig. Orazio Rossi
- la UILA-UIL rappresentata dal Sig. Piermario Perico

### **PREMESSO**

che per la nuova normativa introdotta dal Decreto Legislativo 2 Settembre 1997 concernente innovazioni in materia di qualificazione del reddito di lavoro dipendente ed assimilato, unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale,

### **RENDE NECESSARIA**

la parziale modifica dell'accordo provinciale del 1° Febbraio 1992 che norma le modalità di anticipo in busta paga da parte delle aziende agricole delle spettanze dovute ai lavoratori a tempo indeterminato delle indennità erogate dall'INPS per malattia e cassa integrazione e dall'INAIL per infortunio,

**1) IN CASO DI MALATTIA:** l'azienda agricola anticiperà in busta paga al lavoratore nel mese in cui si verificherà l'assenza per malattia le relative spettanze sottoponendole alle ritenute fiscali del mese in corso.

Nel mese in cui l'INPS liquiderà le spettanze di malattia, con l'invio dell'assegno intestato al lavoratore ma recapitato presso l'azienda, quest'ultima procederà a recuperare dalla busta paga del mese corrente le somme anticipate dal netto dell'IRPEF del lavoratore.

Contemporaneamente l'azienda consegnerà l'assegno al lavoratore che lo riscuoterà e tratterà per sé il relativo importo.

L'azienda effettuerà il relativo conguaglio IRPEF, per conto del lavoratore, a fine anno riportandolo sul modello CUD alla voce "Dati Relativi ai Conguagli".

**2) IN CASO DI INFORTUNIO:** l'azienda agricola anticiperà in busta paga al lavoratore nel mese in cui si verificherà l'assenza per infortunio, le relative spettanze con la dicitur "anticipo spettanze infortunio".

Le spettanze anticipate saranno conteggiate al lordo e sottoposte alle ritenute fiscali del mese in corso applicate al lavoratore in busta paga.

L'azienda agricola comunicherà all'INAIL, attraverso un apposito modello, la richiesta di applicazione dell'ex art. 70 del testo unico delle imposte del 30-6-1965 n° 1124.

L'INAIL formalizzerà la concessione all'azienda con la risposta positiva che invierà presso la stessa.

La suddetta procedura consente all'INAIL di liquidare le indennità di infortunio al lordo di qualsiasi trattenuta.

**3) IN CASO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI:** l'azienda agricola anticiperà in busta paga al lavoratore nel mese in cui si verificherà l'assenza per cassa integrazione guadagni, le relative spettanze sottoponendole alle ritenute fiscali del mese in corso.

Nel mese in cui l'INPS liquiderà le spettanze di cassa integrazione guadagni, con l'invio dell'assegno intestato al lavoratore ma recapitato presso l'azienda, quest'ultima procederà a recuperare dalla busta paga del mese corrente, la somma anticipata dal netto dell'IRPEF del lavoratore.

Contemporaneamente l'azienda consegnerà l'assegno al lavoratore che lo riscuoterà e tratterà per sé il relativo importo.

L'azienda effettuerà il relativo conguaglio IRPEF, per conto del lavoratore, a fine anno riportandolo sul modello CUD alla voce "Dati relativi ai Conguagli".

### **1) INTEGRAZIONI MATERNITÀ ANTICIPATA - OBBLIGATORIA -POSTICIPATA:**

#### **Anticipata**

L'erogazione decorre dalla data di interdizione dall'attività lavorativa fino all'ingresso in maternità obbligatoria.

L'erogazione avviene previa presentazione alla CASAF della copia del documento di interdizione all'attività lavorativa, rilasciata dalla locale Direzione Provinciale del Lavoro.

La CASAF provvederà a richiedere all'azienda agricola i dati salariali di competenza.

L'integrazione è effettuata sulla base di 30 giornate su base mensile.

### ***Obbligatoria***

L'erogazione decorre dall'ingresso in maternità obbligatoria per un massimo di 150 giorni.

L'erogazione avviene previa presentazione alla CASAF della copia della domanda di maternità obbligatoria, corredata dall'autocertificazione dello stato di famiglia e del codice fiscale del neonato.

La CASAF provvederà a richiedere all'azienda agricola i dati salariali di competenza.

### ***Posticipata***

L'erogazione decorre dalla fine della maternità obbligatoria al 7° mese di vita del neonato, per un massimo di 120 giorni.

L'erogazione avviene previa presentazione alla CASAF della copia del documento di interdizione all'attività lavorativa, rilasciata dalla locale Direzione Provinciale del Lavoro.

La CASAF provvederà a richiedere all'azienda agricola i dati salariali di competenza.

## **2) CONGUAGLIO SPETTANZE EROGATE DALLA CASAF**

previa presentazione da parte del lavoratore della documentazione di pagamento delle spettanze integrative, ai trattamenti di malattia ed infortunio da parte della CASAF, l'azienda inserirà in busta paga del mese corrente le relative somme.

Il lavoratore riscuoterà l'assegno e tratterà per sé il relativo importo.

L'azienda effettuerà il relativo conguaglio IRPEF, per conto del lavoratore, a fine anno riportandolo sul modello CUD alla voce "Dati Relativi ai Conguagli".

Tale accordo verrà trasmesso per conoscenza agli enti interessati affinché provvedano a spedire direttamente alle aziende gli importi anticipati e dovuti ai propri dipendenti.

Le parti si impegnano a incontrarsi in futuro, qualora la normativa in materia subisca ulteriori modifiche.

**MODELLI ATTIVAZIONE**

**RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

**CONTRATTO INDIVIDUALE**

**Art. 14 CCNL - Art. 7 CPL**

# CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## Art. 21 lett. b) CCNL - Mod. 1

Oggi, .....

**tra**

Il Sig. ....

Titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola .....

con sede in ..... via .....

**ed**

Il Sig. ....

nato a ..... il .....

residente in ..... via .....

### si conviene e si stipula quanto segue:

1. Il Sig. .... assume alle proprie dipendenze il Sig. .... in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 21, lett. b) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 Luglio 2002.
2. Il rapporto di lavoro ha inizio il ..... e termina il ..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.
3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno .....:
  - .....
  - .....
  - .....
4. Il datore di lavoro garantirà al lavoratore, nell'arco dell'anno, un numero di giornate lavorative superiori a 100.
5. Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi indicati, senza impedimento oggettivo, comporta la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra.
6. Il Sig. .... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..... per lo svolgimento delle mansioni di .....
7. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
8. La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

La RSA / RSU  
o L'O.O.S.S

Per ricevuta  
l'Osservatorio

# CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## Art. 21 lett. c) CCNL - Mod. 2

Oggi, .....

**tra**

Il Sig. ....

Titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola .....

con sede in ..... via .....

**ed**

Il Sig. ....

nato a ..... il .....

residente in ..... via .....

### si conviene e si stipula quanto segue:

9. Il Sig. .... assume alle proprie dipendenze il Sig. .... in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto di lavoro continuativo, ai sensi dell'art. 21, lett. c) del CCNL vigente operai agricoli e florovivaisti.
10. Il rapporto di lavoro ha inizio il ..... e termina il ..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso si svolge per un numero di giornate pari a ..... (indicare un numero di giornate superiore a 180)
11. Il sig. .... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..... per lo svolgimento delle mansioni di .....
12. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
13. La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

La RSA / RSU  
o L'O.O.S.S

Per ricevuta  
l'Osservatorio

# CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## Art. 22 lett. b) CCNL - Mod. 3

Oggi, .....

**tra**

Il Sig. ....

Titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola .....

con sede in ..... via .....

**ed**

Il Sig. ....

nato a ..... il .....

residente in ..... via .....

### **si conviene e si stipula quanto segue:**

14. Il Sig. .... assume alle proprie dipendenze il Sig. .... in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, lett. b) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 Luglio 2002.
15. Il rapporto di lavoro ha inizio il ..... e termina il ..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.
16. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno .....:
  - .....
  - .....
  - .....
17. Il datore di lavoro garantirà al lavoratore, nell'arco dell'anno, un numero di giornate lavorative superiori a 100.
18. Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi indicati, senza impedimento oggettivo, comporta la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra.
19. Il sig. .... viene assunto con la qualifica/ livello professionale ..... per lo svolgimento delle mansioni di .....
20. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

La RSA / RSU  
o L'O.O.S.S

Per ricevuta  
l'Osservatorio

# CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## Art. 22 lett. c) CCNL - Mod. 4

Oggi, .....

**tra**

Il Sig. ....

Titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola .....

con sede in ..... via .....

**ed**

Il Sig. ....

nato a ..... il .....

residente in ..... via .....

### **si conviene e si stipula quanto segue:**

21. Il Sig. .... assume alle proprie dipendenze il Sig. .... in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto di lavoro continuativo, ai sensi dell'art. 19, lett. c) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 Luglio 2002.
22. Il rapporto di lavoro ha inizio il ..... e termina il ..... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso si svolge per un numero di giornate pari a ..... (indicare un numero di giornate superiore a 180)
23. Il sig. .... viene assunto con la qualifica/ livello professionale ..... per lo svolgimento delle mansioni di .....
24. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

La RSA / RSU  
o L'O.O.S.S

Per ricevuta  
l'Osservatorio

## MODULO ATTIVAZIONE FONDO ORE

Spett. Azienda agricola

.....

.....

Il sottoscritto .....

dipendente da codesta azienda agricola dal .....

con la presente richiesta intende attivare dal .....

il Fondo individuale previsto dall'art. 11 del vigente CPL vigente al fine di usufruire di permessi retribuiti.

Il Fondo dovrà essere alimentato dall'accantonamento di ..... ore annue di straordinario.

In fede

.....

## **VERBALE DI ACCORDO REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEL SALARIO VARIABILE (Art. 20 CPL Vigente)**

In data 19 febbraio 2013, presso la sede di Confagricoltura di Bergamo, si sono incontrati i Signori:

- Enrico Ferrario , per Confederazione Italiana Agricoltori;
- Gualtiero Baresi, per la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;
- Aldo Marcassoli, per Confagricoltura;
- Danilo Mazzola, per la FAI CISL;
- Stefano Previtali, per la FLAI CGIL;
- Piermario Perico, per la UILA UIL.

### **PREMESSO CHE:**

- Il CPL rinnovato il 19 FEBBRAIO 2013, ha istituito un Premio Integrativo Provinciale variabile in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 2 del CCNL vigente e nel rispetto di quanto disposto dagli accordi interconfederali in essere.
- Il citato CPL demandava alle Parti la definizione degli indicatori e delle modalità attuative con decorrenza gennaio 2013.

### **SI CONCORDA QUANTO SEGUE:**

1. Di dare piena attuazione agli accordi citati nella premessa istituendo un Premio Integrativo Provinciale Variabile, nella misura convenzionale **dell'1,20%** dei minimi tabellari, riferiti all'ammontare lordo annuale del salario provinciale in vigore (imponibile previdenziale), senza alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti, trattamento di fine rapporto compreso.
2. **Con decorrenza 1° Gennaio 2013, si applicheranno le modalità di seguito indicate:**
3. L'andamento congiunturale del settore agricolo nella provincia di Bergamo, nonché i risultati conseguiti dalle aziende operanti nel medesimo territorio, in termini di capacità produttiva e competitività, saranno determinati verificando l'escursione dei seguenti indicatori:

4. dati risultanti dall'unità provinciale dell'INPS, riguardanti il numero di aziende agricole, mediamente iscritte nei 4 trimestri dell'anno solare;
5. dati risultanti dall'unità provinciale dell'INPS, riguardanti il numero di operai agricoli a tempo indeterminato OTI, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare;
6. dati risultanti dall'unità provinciale dell'INPS, riguardanti il numero di operai agricoli a tempo determinato OTD, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare;
7. dati risultanti dalla Provincia, riguardanti la produzione lorda vendibile su base annua (fatturato).
8. Le parti, in sede negoziale, potranno sostituire gli indicatori sopra individuati con altri, ovvero individuarne aggiuntivi. La possibile ed eventuale entità del Premio Integrativo Provinciale Variabile, di seguito denominato Premio di Risultato, che si andrà a determinare con le verifiche annuali a cura dell'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 9 del CCNL ed all'art. 4 del CPL vigente, sarà fissata dall'escursione dei suddetti indicatori secondo le modalità previste al successivo punto

## **9. Costituzione del Premio di Risultato**

Il Premio di Risultato della provincia di Bergamo è così determinato:

- nella misura del 25 % dal numero di aziende agricole mediamente iscritte nei 4 trimestri dell'anno solare;
- nella misura del 25 % del numero di operai agricoli a tempo indeterminato OTI, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare;
- nella misura del 25 % del numero di operai agricoli a tempo determinato OTD, mediamente iscritti negli elenchi anagrafici nei 4 trimestri dell'anno solare;
- nella misura del 25 % della produzione lorda vendibile su base annua.

## **10. Verifica dei risultati**

La prima verifica dell'escursione dei suddetti indicatori avverrà nel mese di Gennaio 2014:

- nella quale saranno confrontati i valori dei suddetti indicatori nel periodo 1° Gennaio - 31 Dicembre 2013, rispetto al valore dei medesimi indicatori nel periodo 1° Gennaio - 31 Dicembre 2012;
- analogamente nel mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, saranno confrontati i valori dei suddetti indicatori nel periodo

1° Gennaio - 31 Dicembre dell'anno cui si riferisce l'erogazione del premio, rispetto al valore dei medesimi indicatori nel periodo 1° Gennaio - 31 Dicembre dell'anno immediatamente precedente.

## 11. Tabelle

Le seguenti tabelle determinano il valore percentuale dei singoli indicatori che compongono globalmente il Premio di Risultato.

**Tabella 1**  
**indicatore n° aziende - incidenza 25%**

Variazione %		Valore premio %
da	a	
130,01	oltre	120,00
120,01	130	110,00
<b>80,01</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>
70,01	80	90,00
60,01	70	50,00
fino a	60	0

**Tabella 2**  
**indicatore n° operai a tempo indeterminato OTI - incidenza 25%**

Variazione %		Valore premio %
da	a	
130,01	oltre	120,00
120,01	130	110,00
<b>80,01</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>
70,01	80	90,00
60,01	70	50,00
fino a	60	0

**Tabella 3****indicatore n° operai a tempo determinato OTD - incidenza 25%**

Variazione %		Valore premio %
da	a	
130,01	oltre	120,00
120,01	130	110,00
<b>80,01</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>
70,01	80	90,00
60,01	70	50,00
fino a	60	0

**Tabella 4****indicatore produzione lorda vendibile su base annua (fatturato)  
- Incidenza 25%**

Variazione %		Valore premio %
da	a	
130,01	oltre	120,00
120,01	130	110,00
<b>80,01</b>	<b>120</b>	<b>100,00</b>
70,01	80	90,00
60,01	70	50,00
fino a	60	0

**12. Modalità di erogazione OTI**

L'erogazione a saldo del Premio di Risultato, avverrà sulla base dei risultati conseguiti nella verifica effettuata entro il mese gennaio 2014, unitamente alle competenze della mensilità di Gennaio 2014.

### **13. Modalità di erogazione OTD e interruzione rapporto di lavoro in corso d'anno**

L'erogazione del Premio di Risultato, sulla base dei risultati conseguiti dai singoli indicatori nell'anno precedente a quello di riferimento, avverrà in un'unica soluzione in aggiunta alle competenze di fine rapporto, proporzionalmente al periodo effettivamente lavorato.

Per gli operai OTD, ovvero OTI, titolari di un'interruzione del proprio rapporto di lavoro nel corso del periodo 1° Gennaio - 31 Dicembre 2013, le parti concordano che l'erogazione del Premio di Risultato sia riferita all'escursione dei 4 parametri al valore percentuale 80 - 120.

### **14. Premi di risultato aziendali**

Nelle aziende in cui, alla firma del presente accordo, è già definito un premio di risultato aziendale variabile, si verificheranno le necessarie compensazioni in ordine alle quantità economiche erogate.

### **15. Clausola di salvaguardia**

Qualora nel corso delle verifiche annuali, in sede di Osservatorio Provinciale, si dovessero registrare scostamenti significativi ed imprevedibili degli indicatori che compongono il Premio di Risultato, tali da metterne in discussione l'impianto stesso, in sede negoziale, le parti analizzeranno le cause di tale fenomeno, al fine di apportare le opportune correzioni.

*Letto, confermato e sottoscritto in Bergamo, 19 FEBBRAIO 2013.*

*p. la Confederazione Italiana Agricoltori*

*p. la FAI CISL*

*p. la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti*

*p. la FLAI CGIL*

*p. l'Unione Provinciale Agricoltori*

*p. la UILA UILA*

Allegato 6

## **TABELLE RETRIBUTIVE**

# CCNL OPERAI AGRICOLI TRADIZIONALI

Tabella del salario dei lavoratori fissi valida dal 1° Gennaio 2017

livello	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	scatti	salario	salario
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.01.2017	anzianità al 1°/lug 06	variabile provinciale	provinciale
1°A (ex spec. s.)	130	1.614,37	33,90	1.648,27	63,40	9,7531	12,78	(1,2%)da calcolare sui minimi tabellari	da calcolare sui minimi tabellari
1°B (ex spec. s.)	126	1.565,97	32,88	1.598,85	61,49	9,4607	12,78		
1°C (ex spec.)	121	1.500,60	31,51	1.532,11	58,93	9,0657	12,50		
2°A (ex qual. s.)	117	1.447,78	30,40	1.478,18	56,85	8,7466	11,93		lordo annuale e pagato a gennaio
2°B (ex qual.)	110	1.369,43	28,75	1.398,18	53,78	8,2733	11,36		di ogni anno
3°A (ex comune)	100	1.243,65	26,11	1.269,76	48,84	7,5134	9,89		
<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - D.LGS. N° 167/2011 (durata, inquadramento e retribuzione)</b>									
Area		1°	2°	3°	periodo	periodo	periodo	totale	salario
Prima		12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	36 mesi	(1,2%)da calcolare sui minimi tabellari
Seconda		12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	36 mesi	riferito al totale
Terza (*)		0	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	24 mesi	24 mesi	lordo annuale e pagato a gennaio
Inquadramento e retribuzione:		due livelli sotto il liv. di destinazione	un livello sotto il liv. di destinazione	al livello di destinazione	al livello di destinazione	al livello di destinazione			di ogni anno
<b>(*) Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla Contrattazione Provinciale</b>									

## CCNL OPERAI AGRICOLI TRADIZIONALI

### Tabella del salario dei lavoratori avventizi valida dal 1° Gennaio 2017

livelli	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	3° elemento
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017
1°A (ex spec.s.)	130	1.614,37	33,90	1648,27	63,40	9,7531	19,30
1°B (ex spec.s.)	126	1.565,97	32,88	1598,85	61,49	9,4607	18,72
1°C (ex spec.)	121	1.500,60	31,51	1532,11	58,93	9,0657	17,94
2°A (ex qual.s.)	117	1.447,78	30,40	1478,18	56,85	8,7466	17,31
2°B (ex qual.)	110	1.369,43	28,75	1398,18	53,78	8,2733	16,37
3°A (ex comune)	100	1.243,65	26,11	1269,76	48,84	7,5134	14,87
<b>Livelli</b>							
		<b>3° elemento</b>	<b>T.F.R. (giornaliero)</b>	<b>T.F.R. (orario)</b>	<b>T.F.R. (giornaliero)</b>	<b>T.F.R. (orario)</b>	<b>salario</b>
	<b>par.</b>	<b>orario dal:</b>	<b>lav. ordinario dal:</b>	<b>lav. ordinario</b>	<b>lav. non ordinario</b>	<b>lav. non ordinario</b>	<b>variabile</b>
		<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>provinciale</b>
1°A (ex spec.s.)	130	2,9688	5,47	0,8417	6,34	0,9753	(1,2%)da calcolare
1°B (ex spec.s.)	126	2,8798	5,31	0,8165	6,15	0,9461	sui minimi tabellari
1°C (ex spec.)	121	2,7596	5,09	0,7824	5,89	0,9066	riferito al totale
2°A (ex qual.s.)	117	2,6625	4,91	0,7548	5,69	0,8747	lordo annuale e
2°B (ex qual.)	110	2,5184	4,64	0,7140	5,38	0,8273	pagato a gennaio
3°A (ex comune)	100	2,2871	4,21	0,6484	4,88	0,7513	di ogni anno

# CCNL OPERAI AGRICOLI DEGLI ALLEVAMENTI

Tabella del salario dei lavoratori fissi valida dal 1° Gennaio 2017

livello	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	scatti	salario	salario
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.01.2017	anzianità 1°lug 06	variabile provinciale	variabile provinciale
1°A (ex spec. s.)	130	1.616,29	33,94	1.650,23	63,47	9,7647	12,78	(1,2%)da calcolare sui minimi tabellari	12,78
1°B (ex spec. s.)	126	1.545,87	32,46	1.578,33	60,71	9,3392	12,78	sui minimi tabellari riferito al totale	12,78
1°C (ex spec.)	121	1.487,78	31,24	1.519,02	58,42	8,9883	12,50	lordo annuale e	11,93
2°A (ex qual. s.)	117	1.440,10	30,24	1.470,34	56,55	8,7002	11,36	pagato a gennaio di ogni anno	9,89
2°B (ex qual.)	110	1.364,50	28,65	1.393,15	53,58	8,2435			
3°A (ex comune)	100	1.243,60	26,11	1.269,71	48,84	7,5131			
<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - D.LGS. N° 167/2011 (durata, inquadramento e retribuzione)</b>									
Area		1°		2°		3°		totale	salario
Prima		periodo	periodo	periodo	periodo	periodo	periodo	totale	variabile
Seconda		12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	provinciale
Terza (*)		12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	(1,2%)da calcolare sui minimi tabellari
Inquadramento e retribuzione:		0	due livelli	un livello	12 mesi	al livello	24 mesi	24 mesi	riferito al totale
		sotto il liv. di	sotto il liv. di	destinazione	di	destinazione	di	lordo annuale e	pagato a gennaio di ogni anno
		destinazione	destinazione	destinazione	destinazione	destinazione	destinazione	pagato a gennaio di ogni anno	
(*) Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla Contrattazione Provinciale									

# CCNL OPERAI AGRICOLI DEGLI ALLEVAMENTI

## Tabella del salario dei lavoratori avventizi valida dal 1° Gennaio 2017

livelli	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	3° elemento
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.01.2017
1°A (ex spec.s.)	130	1.616,29	33,94	1650,23	63,47	63,47	19,32
1°B (ex spec.s.)	126	1.545,87	32,46	1578,33	60,71	60,71	18,48
1°C (ex spec.)	121	1.487,78	31,24	1519,02	58,42	58,42	17,78
2°A (ex qual.s.)	117	1.440,10	30,24	1470,34	56,55	56,55	17,21
2°B (ex qual.)	110	1.364,50	28,65	1393,15	53,58	53,58	16,31
3°A (ex comune)	100	1.243,60	26,11	1269,71	48,84	48,84	14,87

  

Livelli	par.	3° elemento	T.F.R. (giornaliero)	T.F.R. (orario)	T.F.R. (giornaliero)	T.F.R. (orario)	salario
		orario dal: 01.01.2017	lav. ordinario dal: 01.01.2017	lav. ordinario 01.01.2017	lav. non ordinario 01.01.2017	lav. non ordinario 01.01.2017	lav. non ordinario 01.01.2017
1°A (ex spec.s.)	130	2,9724	5,48	0,8427	6,35	0,9765	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari
1°B (ex spec.s.)	126	2,8429	5,24	0,8060	6,07	0,9339	riferito al totale
1°C (ex spec.)	121	2,7360	5,04	0,7757	5,84	0,8988	lordo annuale e
2°A (ex qual.s.)	117	2,6484	4,88	0,7508	5,66	0,8700	pagato a gennaio
2°B (ex qual.)	110	2,5093	4,62	0,7114	5,36	0,8243	di ogni anno
3°A (ex comune)	100	2,2870	4,21	0,6484	4,88	0,7513	

# CCNL OPERAI AGRICOLI FLOROVIVAISTI

Tabella del salario dei lavoratori fissi valida dal 1° Gennaio 2017

livello	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	scatti	salario	salario
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.01.2017	anzianità 1° lug 06	variabile provinciale	
1°A (ex spec. s.)	130	1.632,95	31,02	1.663,97	64,00	9,8460	12,78	(1,2%)da calcolare sui minimi tabellari	
1°B (ex spec. s.)	126	1.583,09	30,07	1.613,16	62,04	9,5453	12,78	riferito al totale	
1°C (ex spec.)	121	1.515,67	28,79	1.544,46	59,40	9,1388	12,50	lordo annuale e pagato a gennaio	
2°A (ex qual. s.)	117	1.462,60	27,78	1.490,38	57,32	8,8188	11,93	di ogni anno	
2°B (ex qual.)	110	1.382,10	26,25	1.408,35	54,17	8,3334	11,36		
3°A (ex comune)	100	1.256,32	23,87	1.280,19	49,24	7,5751	9,89		
<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - D.LGS. N° 167 /2011 (durata, inquadramento e retribuzione)</b>									
Area		1°	2°	3°	periodo	periodo	periodo	totale	salario variabile provinciale
Prima		12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	(1,2%)da calcolare sui minimi tabellari	
Seconda		12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	riferito al totale	
Terza (*)		0	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi	24 mesi	lordo annuale e pagato a gennaio	
Inquadramento e retribuzione:		due livelli sotto il liv. di destinazione	un livello sotto il liv. di destinazione	al livello di destinazione	al livello di destinazione	al livello di destinazione			
(*) Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla Contrattazione Provinciale									

## CCNL OPERAI AGRICOLI FLOROVIVAISTI

### Tabella del salario dei lavoratori avventizi valida dal 1° Gennaio 2017

livelli	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	3° elemento
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.05.2015	giornaliero dal: 01.05.2015
1°A (ex spec.s.)	130	1.632,95	31,02	1663,97	64,00	9,8460	19,48
1°B (ex spec.s.)	126	1.583,09	30,07	1613,16	62,04	9,5453	18,89
1°C (ex spec.)	121	1.515,67	28,79	1544,46	59,40	9,1388	18,08
2°A (ex qual.s.)	117	1.462,60	27,78	1490,38	57,32	8,8188	17,45
2°B (ex qual.)	110	1.382,10	26,25	1408,35	54,17	8,3334	16,49
3°A (ex comune)	100	1.256,32	23,87	1280,19	49,24	7,5751	14,99
3° elemento							
Livelli	par.	T.F.R. (giornaliero)	T.F.R. (orario)	T.F.R. (giornaliero)	T.F.R. (orario)	Salario	
		lav. ordinario dal: 01.01.2017	lav. ordinario 01.01.2017	lav. non ordinario 01.01.2017	lav. non ordinario 01.01.2017	variabile provinciale	
1°A (ex spec.s.)	130	2,9971	5,52	0,8497	6,40	0,9846	(1,2%) da calcolare
1°B (ex spec.s.)	126	2,9056	5,35	0,8238	6,20	0,9545	sui minimi tabellari
1°C (ex spec.)	121	2,7819	5,13	0,7887	5,94	0,9139	riferito al totale
2°A (ex qual.s.)	117	2,6844	4,95	0,7611	5,73	0,8819	lordo annuale e
2°B (ex qual.)	110	2,5367	4,67	0,7192	5,42	0,8333	pagato a gennaio
3°A (ex comune)	100	2,3059	4,25	0,6537	4,92	0,7575	di ogni anno

# CCNL OPERAI AGRICOLI DEI FUNGHI

Tabella del salario dei lavoratori fissi valida dal 1° Gennaio 2017

livello	par.	salario mensile al:		aumento mensile dal:		salario mensile dal:		salario giornaliero dal:		orario dal:		scatti anzianità al 1°/lug 06	salario variabile provinciale
		31.12.2016	01.01.2017	01.01.2017	01.01.2017	021.01.2017	021.01.2017	01.01.2017	01.01.2017				
1°A (ex spec. s.)	130	1.597,87	33,55	1.631,42	62,75	9,6534	12,78	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno					
1°B (ex spec. s.)	126	1.530,57	32,01	1.562,58	60,10	9,2460	12,78	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno					
1°C (ex spec.)	121	1.475,09	30,97	1.506,06	57,93	8,9116	12,50	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno					
2°A (ex qual. s.)	117	1.427,71	29,98	1.457,69	56,07	8,6254	11,93	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno					
2°B (ex qual.)	110	1.352,90	28,41	1.381,31	53,13	8,1734	11,36	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno					
3°A (ex comune)	100	1.229,32	25,81	1.255,13	48,27	7,4268	9,89	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno					
<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - D.LGS. N° 167/2011 (durata, inquadramento e retribuzione)</b>													
Area		1° periodo		2° periodo		3° periodo		totale	salario variabile provinciale				
Prima		12 mesi		12 mesi		12 mesi		36 mesi	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno				
Seconda		12 mesi		12 mesi		12 mesi		36 mesi	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno				
Terza (*)		0		12 mesi		12 mesi		24 mesi	(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno				
Inquadramento e retribuzione:		due livelli sotto il liv. di destinazione		un livello sotto il liv. di destinazione		al livello di destinazione			(1,2%) da calcolare sui minimi tabellari riferito al totale lordo annuale e pagato a gennaio di ogni anno				
(*) Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla Contrattazione Provinciale													

# CCNL OPERAI AGRICOLI DEI FUNGHI

**Tabella del salario dei lavoratori avventizi valida dal 1° Gennaio 2017**

livelli	par.	salario	aumento	salario	salario	salario	3° elemento
		mensile al: 31.12.2016	mensile dal: 01.01.2017	mensile dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017	orario dal: 01.01.2017	giornaliero dal: 01.01.2017
1°A (ex spec.s.)	130	1.597,87	33,55	1631,42	62,75	9,6534	19,10
1°B (ex spec.s.)	126	1.530,57	32,01	1562,58	60,10	9,2460	18,29
1°C (ex spec.)	121	1.475,09	30,97	1506,06	57,93	8,9116	17,63
2°A (ex qual.s.)	117	1.427,71	29,98	1457,69	56,07	8,6254	17,07
2°B (ex qual.)	110	1.352,90	28,41	1381,31	53,13	8,1734	16,17
3°A (ex comune)	100	1.229,32	25,81	1255,13	48,27	7,4268	14,69
<b>Livelli</b>							
	<b>par.</b>	<b>3° elemento</b>	<b>T.F.R. (giornaliero)</b>	<b>T.F.R. (orario)</b>	<b>T.F.R. (giornaliero)</b>	<b>T.F.R. (orario)</b>	<b>salario</b>
		<b>orario dal:</b>	<b>lav. ordinario dal:</b>	<b>lav. ordinario</b>	<b>lav. non ordinario</b>	<b>lav. non ordinario</b>	<b>variabile</b>
		<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>provinciale</b>
1°A (ex spec.s.)	130	2,9385	5,42	0,8331	6,27	0,9653	(1.2%)da calcolare
1°B (ex spec.s.)	126	2,8145	5,19	0,7979	6,01	0,9246	sui minimi tabellari
1°C (ex spec.)	121	2,7127	5,00	0,7691	5,79	0,8912	riferito al totale
2°A (ex qual.s.)	117	2,6256	4,84	0,7444	5,61	0,8625	lordo annuale e
2°B (ex qual.)	110	2,4880	4,58	0,7054	5,31	0,8173	pagato a gennaio
3°A (ex comune)	100	2,2607	4,17	0,6409	4,83	0,7427	di ogni anno





## TITOLO I

### PARTE INTRODUTTIVA

- Art. 1** Oggetto del contratto ..... pag. 5  
**Art. 2** Efficacia del contratto ..... pag. 5

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3** Ente bilaterale ..... pag. 7  
**Art. 4** Osservatorio, comitato paritetico provinciale ..... pag. 8  
**Art. 5** Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni ..... pag. 8

## TITOLO III

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

- Art. 6** Assunzione manodopera agricola ..... pag. 9  
**Art. 7** Contratto individuale ..... pag. 10  
**Art. 8** Riassunzione ..... pag. 10

## TITOLO IV

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 9** Inquadramento e mansione degli operai agricoli  
degli allevamenti in genere (avicoli compresi),  
florovivavisti, fungicoli e tradizionali ..... pag. 11  
**Art. 10** Orario di lavoro ..... pag. 22

## TITOLO V

### NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

- Art. 11** Fondo ore ..... pag. 23  
**Art. 12** Ferie ..... pag. 24  
**Art. 13** Permessi per corsi di addestramento professionale ..... pag. 24  
**Art. 14** Permessi per corsi di alfabetizzazione ..... pag. 25  
**Art. 15** Permessi straordinari ..... pag. 25  
**Art. 16** Giorni festivi e festività infrasettimanali ..... pag. 26  
**Art. 17** Lavoro straordinario, festivo e notturno degli operai agricoli,  
florovivaisti, degli allevamenti e dei funghi ..... pag. 29  
**Art. 18** Interruzione del lavoro  
e recupero ore perse per maltempo ..... pag. 30

## **TITOLO VI**

### **NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

<b>Art. 19</b> Aumenti retributivi .....	pag. 33
<b>Art. 20</b> Salario variabile .....	pag. 33
<b>Art. 21</b> Scatti di anzianità .....	pag. 34
<b>Art. 22</b> Concessioni varie .....	pag. 35
<b>Art. 23</b> Diarie, trasferte e rimborsi spesa .....	pag. 36
<b>Art. 24</b> Premi al personale di stalla .....	pag. 37
<b>Art. 25</b> Trattamento di fine rapporto .....	pag. 39

## **TITOLO VII**

### **ASSISTENZA, PREVIDENZA E TUTELA DELLA SALUTE**

<b>Art. 26</b> Previdenza ed assistenza in caso di malattia e infortunio .....	pag. 43
<b>Art. 27</b> Cassa assistenza salariati agricoli e florovivaisti di Bergamo (CASAF) .....	pag. 44
<b>Art. 28</b> Ambiente di lavoro .....	pag. 47

## **TITOLO VIII**

### **SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO**

#### **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

<b>Art. 29</b> Discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing .....	pag. 49
<b>Art. 30</b> Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato .....	pag. 50
<b>Art. 31</b> Dimissioni per giusta causa .....	pag. 51
<b>Art. 32</b> Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro .....	pag. 52
<b>Art. 33</b> Norme disciplinari .....	pag. 52

## **TITOLO IX**

### **DIRITTI SINDACALI**

<b>Art. 34</b> Delegato d'azienda .....	pag. 53
<b>Art. 35</b> Tutela del delegato d'azienda .....	pag. 54
<b>Art. 36</b> Rappresentanze sindacali unitarie .....	pag. 54
<b>Art. 37</b> Riunioni sindacali in azienda .....	pag. 54
<b>Art. 38</b> Permessi sindacali .....	pag. 55
<b>Art. 39</b> Quote sindacali per delega .....	pag. 56
<b>Art. 40</b> Contributo contrattuale .....	pag. 56

## **TITOLO X**

### **NORME FINALI**

**Art. 41** Decorrenza e durata del contratto ..... pag. 57

### **ALLEGATI**

#### Allegato 1

APPENDICE INFORMATIVA SU TUTELA  
DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E AMBIENTE DI LAVORO ..... pag. 59

#### Allegato 2

ACCORDO PROVINCIALE  
ANTICIPO INDENNITÀ IN BUSTA PAGA  
DI MALATTIA E INFORTUNIO ..... pag. 75

#### Allegato 3

MODELLI ATTIVAZIONE  
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ..... pag. 78

#### Allegato 4

MODULO ATTIVAZIONE FONDO ORE ..... pag. 83

#### Allegato 5

VERBALE DI ACCORDO REGOLAMENTO  
PER L'EROGAZIONE DEL SALARIO VARIABILE  
(Art. 20 CPL Vigente) ..... pag. 84

#### Allegato 6

TABELLE RETRIBUTIVE ..... pag. 89

- Operai agricoli a tempo indeterminato ..... pag. 90
- Operai agricoli a tempo determinato ..... pag. 91
- Operai agricoli degli allevamenti a tempo indeterminato ..... pag. 92
- Operai agricoli degli allevamenti a tempo determinato ..... pag. 93
- Operai agricoli florovivaisti a tempo indeterminato ..... pag. 94
- Operai agricoli florovivaisti a tempo determinato ..... pag. 95
- Operai agricoli dei funghi a tempo indeterminato ..... pag. 96
- Operai agricoli dei funghi a tempo determinato ..... pag. 97

#### Allegato 7

MODULO PER LA RICHIESTA DELLE  
PRESTAZIONI FONDO FISA ..... pag. 98



### A

Ambiente di lavoro . . . . .	<b>Art. 28</b> pag. 47
Ammissione al lavoro e tutela delle donne, bambini e adolescenti . . . . .	<b>Art. 16</b> CCNL
Apprendistato professionalizzante o di mestiere . . . . .	<b>Art. 18</b> CCNL
Assunzione manodopera agricola . . . . .	<b>Art. 6</b> pag. 9
Aumenti retributivi . . . . .	<b>Art. 19</b> pag. 33

### C

Cassa integrazione salari operai agricoli (CISOA) . . . . .	<b>Art. 63</b> CCNL
Comitato paritetico provinciale . . . . .	<b>Art. 4</b> pag. 8
Concessioni varie . . . . .	<b>Art. 22</b> pag. 35
Condizioni di miglior favore . . . . .	<b>Art. 89</b> CCNL
Contratto individuale . . . . .	<b>Art. 7</b> pag. 10
Contributo contrattuale . . . . .	<b>Art. 40</b> pag. 56
Controversie collettive . . . . .	<b>Art. 88</b> CCNL
Controversie individuali . . . . .	<b>Art. 87</b> CCNL

### D

Decorrenza e durata del contratto . . . . .	<b>Art. 41</b> pag. 57
Delegato d'azienda . . . . .	<b>Art. 34</b> pag. 53
Delegato d'azienda (tutela) . . . . .	<b>Art. 35</b> pag. 54
Diarie . . . . .	<b>Art. 23</b> pag. 36
Dimissioni per giusta causa . . . . .	<b>Art. 31</b> pag. 51
Discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing . . . . .	<b>Art. 29</b> pag. 49

### E

Efficacia del contratto . . . . .	<b>Art. 2</b> pag. 5
Ente bilaterale . . . . .	<b>Art. 3</b> pag. 7
Ente bilaterale CASAF della provincia di Bergamo . . . . .	<b>Art. 27</b> pag. 44

<b>F</b>	
Ferie .....	<b>Art. 12</b> pag. 24
Festività .....	<b>Art. 16</b> pag. 26
Fondo ore .....	<b>Art. 11</b> pag. 23

<b>I</b>	
Infortunio .....	<b>Art. 26</b> pag. 43
Inquadramento e mansioni degli operai agricoli .....	<b>Art. 9</b> pag. 11
Interruzione del lavoro e recupero ore perse per maltempo .....	<b>Art. 18</b> pag. 30

<b>L</b>	
Lavoro straordinario, festivo e notturno .....	<b>Art. 17</b> pag. 29
Lavori pesanti o nocivi .....	<b>Art. 17</b> pag. 29
Libretto sanitario personale di lavoro .....	<b>Art. 68</b> CCNL
Licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato .....	<b>Art. 30</b> pag. 50

<b>M</b>	
Malattia .....	<b>Art. 26</b> pag. 43

<b>N</b>	
Norme disciplinari .....	<b>Art. 33</b> pag. 52

<b>O</b>	
Oggetto del contratto .....	<b>Art. 1</b> pag. 5
Orario di lavoro .....	<b>Art. 10</b> pag. 22
Osservatorio provinciale .....	<b>Art. 4</b> pag. 8

<b>P</b>	
Pagamenti .....	<b>Art. 54</b> CCNL
Periodo di prova .....	<b>Art. 15</b> CCNL
Permessi per corsi di alfabetizzazione .....	<b>Art. 14</b> pag. 25
Permessi per corsi di addestramento professionale .....	<b>Art. 13</b> pag. 24
Permessi per corsi di recupero scolastico .....	<b>Art. 39</b> CCNL
Permessi sindacali .....	<b>Art. 38</b> pag. 55
Permessi straordinari .....	<b>Art. 15</b> pag. 25

Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro . . . . .	<b>Art. 32</b> pag. 52
Premi al personale di stalla . . . . .	<b>Art. 24</b> pag. 37

## **Q**

Quattordicesima mensilità . . . . .	<b>Art. 52</b> CCNL
Quote sindacali per delega . . . . .	<b>Art. 39</b> pag. 56

## **R**

Rapporto di lavoro a tempo parziale . . . . .	<b>Art. 17</b> CCNL
Rappresentanze sindacali unitarie . . . . .	<b>Art. 36</b> pag. 54
Recupero ore perse per maltempo . . . . .	<b>Art. 18</b> pag. 30
Retribuzione degli operai . . . . .	<b>Art. 49</b> CCNL
Riassunzione . . . . .	<b>Art. 8</b> pag. 10
Riposo settimanale . . . . .	<b>Art. 35</b> CCNL
Riunioni sindacali in azienda . . . . .	<b>Art. 37</b> pag. 54

## **S**

Salario variabile . . . . .	<b>Art. 20</b> pag. 33
Scatti di anzianità . . . . .	<b>Art. 21</b> pag. 34
Servizio di Leva . . . . .	<b>Art. 71</b> CCNL
Straordinario . . . . .	<b>Art. 17</b> pag. 29

## **T**

Trapasso di azienda . . . . .	<b>Art. 70</b> CCNL
Trasferta e rimborsi spesa . . . . .	<b>Art. 23</b> pag. 36
Trattamento di fine rapporto . . . . .	<b>Art. 25</b> pag. 39
Tredicesima mensilità . . . . .	<b>Art. 51</b> CCNL