

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA
DA VALERE PER IL PERIODO 1/1/2008 - 31/12/2011**

Il giorno 10 luglio 2008, presso la Sede CIMI di Mantova, in via Principe Amedeo, 27

TRA

-Confagricoltura Mantova, rappresentata dal Presidente Sergio Cattelan e dal Direttore Daniele Sfulcini, assistiti dal p.a. Alberto Mainoldi;
-Federazione Coldiretti di Mantova, rappresentata dal Presidente Gianluigi Zani e dal Direttore Giovanni Benedetti;
-Confederazione Italiana Agricoltori di Mantova, rappresentata dal Presidente Elisabetta Poloni e dal Vice Presidente Marino Rebuzzì;

E

-FAI CISL Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Raimondi e dal Segretario Marco Pirovano;
-FLAI CGIL Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Pietro Locatelli;
-la UILA UIL Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Enrico Tonghini e dal segretario Salvatore Carrus

È STATO STIPULATO

il seguente contratto integrativo di lavoro per gli operai delle aziende agricole della provincia di Mantova da valere per il periodo 1/1/2008 - 31/12/2011.

**ART. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO
(riferimento articolo 1 CCNL)**

Il presente contratto provinciale di lavoro integra il Contratto Collettivo Nazionale del 6 luglio 2006, per quanto si riferisce alle materie previste dalle norme di rinvio, contenute nel contratto nazionale, consolida le norme contenute dai precedenti Contratti Integrativi, recependo allo scopo le normative introdotte dal Contratto Provinciale stipulato in data 19 luglio 1996 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 19 luglio 1995, del Contratto Provinciale stipulato in data 27 marzo 2000 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 10 luglio 1998, del Contratto Provinciale stipulato in data 14 giugno 2004 a integrazione del Contratto Collettivo Nazionale del 6 luglio 2006.

Pertanto le norme in esso contenute sono direttamente operanti e dispiegano la loro efficacia nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di Mantova.

**ART. 2
DECORRENZA E DURATA DEL CPL
(riferimento articolo 3 CCNL)**

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di lavoro decorre dal 1° gennaio 2008 e scade in data:

- 31 dicembre 2009 per la parte economica;
- 31 dicembre 2011 per la parte normativa;
fatte salve le diverse decorrenze previste dai singoli articoli.
Conserverà la sua integrale efficacia fino ad un suo esplicito rinnovo.

**ART. 3
EFFICACIA DEL CONTRATTO
(riferimento articolo 4 CCNL)**

Le norme del presente CPL e del vigente CCNL dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei dipendenti. Tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti alla loro applicazione.

**ART. 4
SISTEMA DELLE RELAZIONI
(riferimento articolo 5 CCNL)**

L'evoluzione del settore agricolo mantovano, risultante dall'introduzione di continue innovazioni tecnologiche e di nuove produzioni e l'ingresso del sistema agricolo italiano, nell'ambito dei mercati mondiali e l'introduzione nel mercato del lavoro agricolo di forze nuove, provenienti anche da paesi extracomunitari, impongono un sistema di relazioni sindacali avanzate.

Tale sistema, deve trovare una propria collocazione in un metodo di confronto nuovo tra le parti firmatarie del contratto provinciale, che dovrà svilupparsi maggiormente anche attraverso le attività bilaterali già costituite, come la cassa CIMI, l'osservatorio provinciale e il comitato paritetico per la sicurezza.

A sostegno di quest'esigenza si individua la cassa CIMI quale naturale sede di confronto e di collocazione delle attività bilaterali del settore.

**ART. 5
ENTE BILATERALE AGRICOLTURA MANTOVANA (EBAM)
(riferimento articolo 88 CCNL)**

Nell'intento di razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare relazioni bilaterali, tenuto conto delle indicazioni provenienti dalla commissione paritetica nazionale, le parti concordano la costituzione dell'Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM).

A tale scopo si impegnano ad istituire all'atto della stipula una commissione paritetica con il compito di predisporre regolamenti e modalità applicative.

**ART. 6
OSSERVATORIO PROVINCIALE
(riferimento articoli 6, 83, 84 e allegato 4 CCNL)**

Le parti concordano di affidare all'osservatorio provinciale il compito di risolvere eventuali divergenze applicative e/o interpretative delle norme contrattuali vigenti: a tale scopo si recepisce il verbale di accordo del 30 giugno 2006 "Convenzione di costituzione della commissione paritetica provinciale di conciliazione".

La commissione di conciliazione ha lo scopo di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un più agevole ambito di componimento, alternativo e non sostitutivo, di quanto previsto dalle norme di legge vigenti in materia.

La commissione, in accordo tra le parti, potrà essere integrata da un esperto per parte in caso di vertenze riguardanti l'attribuzione della qualifica.

ART. 7
CATEGORIE DI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
(riferimento articoli 18 e 19 CCNL)

Gli operai, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in:

a) **operai a tempo indeterminato**

Sono quei lavoratori la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto di lavoro presso la stessa azienda agricola e la cui retribuzione, viene corrisposta mensilmente;

b) **operai a tempo determinato**

Sono i lavoratori il cui rapporto di lavoro, a differenza di quello dei lavoratori a tempo indeterminato, è caratterizzato dalla precarietà e saltuarietà di occupazione presso le varie aziende agricole e che comunque non supera presso la stessa azienda nel corso dell'anno, le 180 giornate di lavoro, fatto salvo quanto previsto alla lettera C) degli articoli 18 e 19 del CCNL vigente.

ART. 8
ASSUNZIONE

Per quanto concerne l'assunzione della manodopera agricola si rimanda a quanto previsto dall'articolo 10 del CCNL vigente.

ART. 9
CONTRATTO INDIVIDUALE
(riferimento articolo 11 CCNL)

Con l'introduzione del Libro Unico del Lavoro e la contestuale abrogazione del Registro d'Impresa, l'obbligo del datore di lavoro di procedere alla consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore è assolto, a partire dal 1° gennaio 2009, con la copia della comunicazione obbligatoria inviata telematicamente (Mod. UNILAV).

Il foglio del registro d'impresa, in vigore a tutto il 31 dicembre 2008, consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione è da considerarsi anche come contratto individuale di lavoro valido a tutti gli effetti di legge; a tal fine su tale foglio dovranno essere specificate la qualifica e le mansioni assegnate. Per gli aspetti economici e normativi, non evidenziati in tale modello, si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e dal CPL di categoria.

Tale disposizione è valida sia per le assunzioni di operai a tempo indeterminato che determinato.

ART. 10
PERIODO DI PROVA
(riferimento art. 12 CCNL)

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1^a;
20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2^a;
14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3^a.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi. Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

ART. 11
ATTREZZI DI LAVORO
(riferimento articolo 42 CCNL)

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, gli attrezzi necessari al lavoro a cui è adibito.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

ART. 12
RIASSUNZIONE
(riferimento articolo 17 CCNL)

La priorità per l'applicazione dei criteri di riassunzione degli operai a tempo determinato vengono stabilite nel seguente modo:

1. professionalità;
2. anzianità di servizio;
3. situazione familiare.

Il diritto di riassunzione è confermato, salvo effettive gravi motivazioni che ne impediscano l'applicazione.

Eventuali controversie saranno demandate alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 6 del presente CPL.

Detti criteri non sono applicabili alla manodopera assunta per le campagne di raccolta.

ART. 13
AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEGLI ADOLESCENTI

Per quanto concerne l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e degli adolescenti si rimanda a quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL vigente ed alle norme di leggi vigenti in materia.

ART. 14
FORMAZIONE PROFESSIONALE
(riferimento articolo 7 CCNL)

Le parti considerano la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie per il miglioramento della competitività delle imprese e per la tutela e la promozione del lavoro.

A tal fine, le parti costituiranno un gruppo di lavoro paritetico allo scopo di individuare, formulare e promuovere iniziative di formazione professionale per i lavoratori operanti in settore ad alto contenuto tecnologico e professionale.

I piani formativi preventivamente programmati dal costituendo ente bilaterale, di cui all'articolo 5 del presente CPL, potranno prevedere per i partecipanti il riconoscimento del livello superiore d'inquadramento. Tale riconoscimento è vincolato al buon esito della formazione professionale stessa.

I lavoratori che parteciperanno a questa formazione usufruiranno del monte ore previsto per il diritto allo studio.

ART. 15 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante si rimanda a quanto previsto dall'articolo 15 del CCNL vigente.

ART. 16 CLASSIFICAZIONI, PROFILI PROFESSIONALI, DECLARATORIE E MANSIONARI (riferimento articolo 27 CCNL)

Gli operai agricoli, florovivaisti, zootecnici, gli addetti alla manutenzione del verde pubblico e privato e gli operatori in agriturismo della provincia di Mantova, sono classificati all'interno delle seguenti aree, in base ai seguenti profili professionali.

1ªarea: appartengono a questa area i lavoratori di elevata competenza e responsabilità riconducibili alle figure degli Specializzati, Specializzati Super e Specializzati Super A.

2ªarea: appartengono a questa area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi non complessi ma per i quali occorrono conoscenza e capacità professionale acquisita per pratica o per titolo riconducibili alle figure dei Qualificati e Qualificati Super.

3ªarea: appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali riconducibili ai Comuni e Addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti.

PROFILI PROFESSIONALI

Area 1ª - Specializzati Super e Specializzati

Sono SPECIALIZZATI SUPER A i seguenti profili professionali:
Casaro capo tecnico - Cuoco responsabile di agriturismo - Cantiniere - Capo operaio - Capo squadra nel settore florovivaistico.

Sono SPECIALIZZATI SUPER i seguenti profili professionali:
Addetto alle bovine da latte - Addetto alla Sala Parto - Addetto di campagna - Autista e conduttore di macchine operatrici complesse - Figure particolari altamente specializzate - Capo allevatore in allevamenti di vario genere -Addetto di campagna polivalente - Giardiniere - Vivaista - Ibridatore Selezionatore - Potatore artistico - Conduttore patentato di caldaie a vapore Operatore in Azienda Agrituristica - Operatore di agriturismo equestre -Addetto alla vendita di prodotti aziendali - Frutticoltore - Orticoltore - Guardiacaccia - Addetto alle produzioni vitivinicole - Fecondatore e addetto alle sala parto negli allevamenti intensivi.

Sono SPECIALIZZATI i seguenti profili professionali:

Mungitore - Cuoco in agriturismo -Addetto responsabile di Allevamenti - Addetto di Campagna - Giardiniere -Vivaista - Frutticoltore ed Orticoltore - Guardiacaccia - Addetto alle produzioni vitivinicole Specializzato - Addetto agli impianti automatizzati - Addetti al confezionamento e controllo qualità (con esperienza quinquennale) - Addetti alla cura ed alla salute del corpo.

Area 2ª - Qualificati Super e Qualificati:

Sono QUALIFICATI SUPER i seguenti profili professionali:
Addetti agli allevamenti in genere - Addetti alle produzioni vitivinicole -Mungitore di prima assunzione - Addetti agli impianti automatizzati - Addetti al controllo qualità - Operatore agrituristico - Addetto a lavori di campagna - Giardiniere e/o vivaista - Cameriere in agriturismo.

Sono QUALIFICATI i seguenti profili professionali:
Addetto alle produzioni vitivinicole - Addetto alla selezione e confezionamento prodotti - Addetto a lavori generici in allevamento - Addetti a lavori generici di campagna o altri settori.

Area 3ª - Comuni e Addetti alle raccolte:

Sono COMUNI i seguenti profili professionali:

Lavoratori che sono adibiti a semplici funzioni di pulizia, ordine degli ambienti e attività manuali senza contenuti di ordine professionale.

Sono ADDETTI ALLA RACCOLTA, i seguenti profili professionali:

Lavoratori stagionali, ulteriormente e specificatamente assunti esclusivamente per le operazioni di raccolta.

Dichiarazione a verbale

Sono da considerarsi nulle le risoluzioni di rapporti di lavoro e successive riassunzioni finalizzate ad estendere la normativa del presente articolo a lavoratori a tempo determinato occupati in azienda per lavori diversi dalla raccolta.

DECLARATORIE E MANSIONARI

OPERAI SPECIALIZZATI SUPER A

- 1) CASARO capo tecnico.
- 2) CUOCO di agriturismo che sia direttamente responsabile dell'attività aziendale e della cucina.
- 3) CANTINIERE: è l'addetto responsabile dell'intero ciclo delle lavorazioni in cantina, che risponde direttamente all'enologo o al responsabile di azienda.
- 4) CAPO OPERAIO: è l'addetto incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno 6 (sei) lavoratori a tempo indeterminato.

5) CAPO SQUADRA settore florovivaistico: è l'addetto incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno quattro lavoratori.

OPERAI SPECIALIZZATI SUPER

1) ADDETTO ALLE BOVINE DA LATTE: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della stalla. Alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o di chi ne fa le veci, sa presiedere alle seguenti operazioni; mungitura, alimentazione, immagazzinamento dei mangimi, uso appropriato di macchine ed apparecchiature specifiche, e' in grado di verificare attraverso il sistema alimentare computerizzato la situazione sanitaria e gestatoria delle bovine, ne cura il decorso, attua le necessarie misure di igiene preventiva, opera la fecondazione artificiale delle stesse, la preparazione e il trattamento degli animali e dei loro prodotti ai fini della vendita.

2) ADDETTO ALLA SALA PARTO: è l'addetto in modo prevalente alla sala parto nelle stalle con più di 4 operai, qualora l'incarico dell'assistenza in sala parto sia attribuito in modo specifico ad un solo operaio avente particolare perizia rispetto ad altri.

3) ADDETTO DI CAMPAGNA: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della campagna. Alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o di chi ne fa le veci, sa presiedere e svolgere con autonomia alle operazioni colturali con particolare abilità e precisione.

4) AUTISTA E CONDUTTORE DI MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE: è l'operaio che fornito della prescritta patente, sa usare con grande perizia anche su strada, le grandi macchine operatrici agricole complesse semoventi, nonché autocarri e automezzi in genere dentro e fuori l'azienda provvedendo alla manutenzione ed alla riparazione ordinaria dei mezzi, effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda.

Sa inoltre eseguire scrittura amministrative contabili inerenti alle incombenze del proprio ruolo, è responsabile del carico che trasporta. Sa inoltre rendicontare in modo accurato le operazioni di carico, scarico e resa merci.

5) MECCANICI, FABBRI, FALEGNAMI, IDRAULICI, ELETTRICISTI ADDETTI ALLA PREPARAZIONE DEI MANGIMI: sono quegli addetti che esercitano in modo prevalente ed autonomo, i lavori connessi con tali qualifiche, in aziende agricole dotate di laboratori, officine adeguate ed impianti per la preparazione di mangimi e miscele.

6) CAPO ALLEVATORE IN ALLEVAMENTI AVICOLI, SUINICOLI, BOVINI A CARNE BIANCA E ROSSA, EQUINI ecc.: è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo dell'allevamento avente almeno tre dipendenti. Sa presiedere alle seguenti operazioni: Ritiro degli animali da ingrasso o allevamento, sistemazione degli stessi in ambienti adeguati, alimentazione iniziale con gli opportuni medicamenti ed integratori, preparazione dei mangimi anche con l'utilizzo di strumentazioni elettroniche, alimentazione programmata degli animali da allevamento, pulizia e disinfezione degli ambienti pieni e vuoti, assistenza ai parti e alle monte, preparazione degli animali e loro prodotti ai fini della vendita.

7) ADDETTO DI CAMPAGNA POLIVALENTE: è l'addetto di campagna che all'atto di assunzione, e/o nel proseguo del rapporto di lavoro, su richiesta del datore di lavoro, dichiara la propria disponibilità a svolgere mansioni di allevamento analoghe a quelle

del personale addetto, per garantire allo stesso, il godimento dei riposi settimanali, le ferie e quant'altro di diritto.

8) GUARDIACACCIA RESPONSABILE: è il lavoratore di provata esperienza, che, agendo in autonomia e con facoltà di iniziativa è tenuto a svolgere le mansioni di Guardiacaccia responsabile. I compiti di tale figura sono:

- a) vigilanza dell'azienda faunistico-venatoria da cui dipende;
- b) assicurare l'osservanza delle norme contenute nel T.U. delle leggi sulla caccia e di tutte le disposizioni che disciplinano la materia;
- c) occuparsi della lotta agli animali nocivi e provvedere al mantenimento della selvaggina in azienda.
- d) far rispettare, a chi eserciti la caccia in azienda con debito permesso, il regolamento interno;
- e) provvedere alla conservazione e alla custodia delle recinzioni, degli appostamenti mobili e fissi, degli ordini di cattura e degli attrezzi dell'azienda;
- f) vigilare, affinché non vengano messe in opera, apparecchiature abusive di cattura degli animali;
- g) svolgere ogni altra mansione connessa alla sua funzione.

9) ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: è il responsabile cantiniere nelle aziende specializzate con almeno altri due addetti. Essendo in possesso di specifiche qualità professionali; è responsabile di tutte le fasi di vinificazione, dai lavori di pigiatura alla manutenzione ed imbottigliamento dei vini, qualora questo ruolo non sia rivestito dal datore di lavoro stesso o da un consulente esterno (enologo).

10) FECONDATORE E ADDETTO ALLA SALA PARTO NEGLI ALLEVAMENTI SUINICOLI: è l'addetto alla fecondazione artificiale e alla sala parto negli allevamenti intensivi, con autonomia d'iniziativa e responsabilità nella mansione da svolgere.

11) GIARDINIERE: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, la creazione di specchi d'acqua, posti a sedere, creazione di sentieri nonché piccole scale, muretti recinzioni ecc. È in grado di individuare i materiali necessari alle varie operazioni, sa operare su di essi quali ad es. pietre naturali e artificiali, cemento e legno e materie plastiche, decide la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. E responsabile dei lavori esterni di manutenzione del verde, ed è in grado di guidare e coordinare gruppi o squadre di tre lavoratori.

12) VIVAISTA: è l'addetto responsabile del buon andamento del vivaio. Alle direttive del datore di lavoro, o chi per esso, sa rispondere del proprio operato nonché di quello del personale in sott'ordine. Attende sia in via diretta che non, a tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria ed in eventuali trattamenti di serra, di fiori, di piante ornamentali di sementi e vivai etc. nonché delle loro difese. Conosce altresì la nomenclatura e le caratteristiche principali delle piante coltivate, è in grado di registrare i dati relativi allo svolgimento del lavoro e della produzione.

13) IBRIDATORE - SELEZIONATORE: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di la generazione selezionati, assicurando un' attività

lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazioni assegnatogli.

14) POTATORE ARTISTICO: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

15) CONDUTTORE DI CALDAIE A VAPORE: è l'operaio che, in possesso di apposito certificato di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

16) OPERATORE AGRITURISTICO: è il lavoratore che svolge un ruolo di primo piano nell'organizzazione dei vari servizi agrituristici e che si dedica con competenza e responsabilità alla loro programmazione e alla loro gestione, in particolare negli indirizzi sportivi, ricreativi, culturali, formativi, igienistici -salutistici naturalistici - ambientali, pescatori e venatori. Sa rapportarsi con cortesia e con capacità d'animazione con gli ospiti dell'azienda e corrispondere alle necessità polivalenti della struttura agrituristica.

17) OPERATORE DI AGRITURISMO EQUESTRE: E' il lavoratore assunto da aziende agrituristiche che per esperienza e titolo (patente A/2, brevetto di accompagnatore o di operatore) conosce l'alimentazione razionale del cavallo è in grado di governare una stalla di equini ed è esperto nell'uso delle attrezzature da sella nonché in grado di gestire corsi od attività propedeutiche alla pratica dell'equitazione ed attività di trekking equestre.

18) ADDETTO ALLA VENDITA DI PRODOTTI AZIENDALI: è l'addetto alla vendita di prodotti (carni, formaggi, latticini, frutta, piante, fiori e ortaggi etc.) nelle aziende fornite di spacci aziendali. E' in grado di conoscere i vari tagli, e mostra una predisposizione alla vendita dei prodotti, costituita oltre alla preparazione tecnica di cui sopra, anche di ordine, di pulizia, eleganza e affabilità.

19) FRUTTICOLTORE: è l'addetto in forma prevalente alle attività in aziende frutticole specializzate, che per titolo od esperienza acquisita è in grado di svolgere autonomamente tutte le operazioni inerenti il sistema produttivo aziendale. Opera alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o chi per esso, ed è in grado di guidare con competenza e responsabilità gli altri operai di livello inferiore. In particolare e' in grado di usare tutte le macchine e gli strumenti meccanici atti alla attività di frutticoltura, è in grado di avere il controllo bio-sanitario degli alberi fruttiferi, in particolare per quanto riguarda gli eventuali parassiti o malattie e determinare gli opportuni trattamenti. Applica le diverse tecniche di produzione e riproduzione negli alberi da frutto, sa mettere a dimora il frutteto, risponde della potatura, innesti e diradamento ed è in grado di leggere le strumentazioni elettroniche di controllo atmosferico. E' in grado infine di preparare il prodotto per la confezionatura e la vendita.

20) ORTICOLTORE: è l'addetto responsabile in una azienda di produzioni orticole, che per titolo od esperienza acquisita, risponde dell'andamento generale della produzione direttamente al datore di lavoro o chi per esso. Sa decidere gli opportuni trattamenti fitosanitari ed il momento della raccolta dei prodotti. Comanda gli operai in sott'ordine e predispone i prodotti per la vendita sia diretta che da inviare ai mercati

OPERAI SPECIALIZZATI

1) MUNGITORE SPECIALIZZATO: è l'operaio di provata esperienza, addetto alle operazioni specifiche di mungitura, nonché alla pulizia degli impianti di mungitura e altre attrezzature connesse.

2) ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI: è l'operaio in grado di svolgere specifiche mansioni di somministrazione dei mangimi, dei foraggi e di effettuare le usuali prestazioni di carattere igienico sanitario, assiste ai parti e cura lo svezzamento degli animali.

3) ADDETTO DI CAMPAGNA: è l'addetto alle varie operazioni di campagna, opera sotto le direttive del datore di lavoro, o dell'operaio Super specializzato sapendo rispondere dell'operato a lui affidato. E in grado di svolgere specifiche mansioni inerenti al suo ruolo, usa correttamente gli usuali mezzi meccanici anche relativamente complessi e ne cura la ordinaria manutenzione.

4) GIARDINIERE E ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DEL VERDE: è l'addetto anche in ville e parchi privati alle operazioni di giardinaggio, quali preparazione e modellazione del terreno, concimazione esecuzione delle colture floreali. Conosce inoltre la varietà delle piante e sa disporre gli eventuali trattamenti sanitari nonché gli imballaggi razionali per le piante. Come addetto ai lavori esterni mostra duttilità a qualsiasi lavoro indice di una capacità polivalente.

5) VIVAISTA: è l'addetto a tutte le operazioni colturali del vivaio che sa eseguire con sufficiente autonomia ed elevata competenza. Opera sotto le direttive del datore di lavoro o del vivaista super sapendo rispondere dell'operato a lui affidato.

6) FRUTTICOLTORE ED ORTICOLTORE: è l'addetto in maniera stabile in aziende frutticole ed orticole, che opera dando il proprio contributo con competenza specifica e responsabilità alle operazioni correnti. Sa usare i mezzi meccanici di natura non eccessivamente complessa. E' in grado di predisporre il terreno e la semina delle colture programmate, usare le opportune concimazioni, l'opportuno drenaggio per una adeguata irrigazione sia a campo aperto che in serra.

7) GUARDIACACCIA: è il lavoratore che, dotato delle previste autorizzazioni e senza alcuna esperienza lavorativa nel settore, svolge le mansioni di Guardiacaccia secondo gli ordini e le istruzioni impartite dal datore di lavoro o dal responsabile aziendale senza autonomia operativa.

8) ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: è l'operaio che in possesso di caratteristiche specifiche e sotto la direttiva del datore di lavoro o di un enologo, esegue operazioni piuttosto delicate quali la chiarificazione dei vini, il taglio degli stessi e qualora esista una linea di imbottigliamento ne cura gli aspetti operativi più importanti quali l'individuazione degli eventuali guasti, il controllo del livello del vino, la presenza dei tappi, delle etichette, ecc.; tiene sotto controllo costantemente il livello del vino nelle botti effettuando la sostituzione delle pastiglie antifermentative, ecc.

9) ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: è addetto al funzionamento ed alla manutenzione ordinaria e di primo intervento su impianti automatizzati in allevamento intensivi di aziende zootecniche, avicole, ecc. e negli altri tipi di aziende in cui si effettua la selezione, controllo e confezionamento dei prodotti.

10) CUOCO IN AGRITURISMO: è coordinatore e responsabile delle varie attività svolte in cucina.

11) ADDETTI AL CONFEZIONAMENTO E CONTROLLO QUALITÀ: con esperienza quinquennale maturata nel settore e sulla base delle indicazioni fornite dai diretti superiori opera con specifica competenza e polivalenza alla cernita, al confezionamento, effettuando anche controlli sulla corretta qualità del prodotto.

12) ADDETTI ALLA CURA E ALLA SALUTE DEL CORPO: operatori che, nell'ambito dell'attività agrituristica e in possesso di idonei attestati di qualifica, si dedicano a tale attività (legge regionale n° 4 del 6 maggio 2008).

OPERAI QUALIFICATI SUPER

1) ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: sotto la direttiva del datore di lavoro o di un tecnico esperto, esegue la pesatura dei vari componenti delle miscele antiparassitarie e, dopo averli sciolti nelle giuste dosi nell'acqua, provvede alla loro distribuzione. E' anche l'addetto alla potatura verde e invernale della vite e alla defogliazione eseguita anche meccanicamente.

2) ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI: è l'addetto alle operazioni di governo e cura del bestiame con particolare riguardo alla somministrazione dei mangimi e alla igiene degli ambienti. Sa rispondere dell'operato a lui affidato, è in grado di curare la manutenzione delle strutture di ricovero, sa costruire recinti e quant'altro serve allo scopo.

3) MUNGITORE DI PRIMA ASSUNZIONE: è l'operaio di non provata esperienza, o di prima assunzione, che collabora con il responsabile, sia esso l'operaio specializzato o il datore di lavoro, alle operazioni di mungitura, nonché alla pulizia degli impianti di mungitura e altre attrezzature connesse. Trascorsi 24 mesi di anzianità di servizio tale operaio matura il diritto alla qualifica di Specializzato.
Per il personale assunto con decorrenza 1° gennaio 2008, entro 30 giorni dal raggiungimento del suddetto periodo di 24 mesi, in caso di mancato riconoscimento della qualifica di specializzato a fronte di valutazioni inerenti le conoscenze specifiche e lo svolgimento della mansione, sarà attivata dall'azienda interessata, per una decisione nel merito, anche per il tramite della propria associazione, la commissione di conciliazione istituita presso l'osservatorio provinciale di cui all'articolo 6 del CPL vigente.

4) OPERATORI E CAMERIERI DELL'AGRITURISMO: sono gli addetti alla pulizia e alla manutenzione dei locali e degli spazi in cui si esercitano attività agrituristiche, tra cui, cucina, sala ristoro, camera ed alloggi, sale di accoglienza, piazzole per agriturismo con relativi servizi nonché della sistemazione dell'ambiente esterno e collaborazione nella gestione delle varie attività. Tra questi operatori rientra anche il cameriere di sala.

5) ADDETTO AGLI IMPIANTI AUTOMATIZZATI: sotto la direttiva dei diretti superiori, opera con specifica competenza sugli impianti automatizzati nelle aziende zootecniche, avicole, suinicole, ortofrutticole, vinicole ecc.ecc...

6) ADDETTO AL CONTROLLO QUALITÀ: è l'addetto al controllo della qualità dei vari prodotti raccolti che sa eseguire il proprio lavoro con professionalità, acquisita per titolo o esperienza lavorativa.

7) ADDETTO AI LAVORI DI CAMPAGNA: opera sotto le direttive del responsabile aziendale o dell'operaio specializzato. Usa correttamente gli usuali mezzi meccanici collaborando con l'operaio specializzato all'ordinaria manutenzione degli stessi.

8) GIARDINIERE O VIVAISTA: operando sotto le direttive del responsabile aziendale, del capo squadra operaio super A o dell'operaio specializzato e svolge con sufficiente competenza e professionalità le varie operazioni culturali in vivaio e di manutenzione del verde.

OPERAI QUALIFICATI

1) ADDETTO ALLE PRODUZIONI VITIVINICOLE: è l'operaio che segue la linea di imbottigliamento sotto la direttiva del datore di lavoro o dei diretti superiori; tiene sotto controllo il livello e il riempimento dei vasi, segue la fermentazione e il travaso dei vini.

Opera inoltre la fertilizzazione e le lavorazioni sul finale con l'ausilio di motocoltivatori.

2) ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO PRODOTTI: è l'addetto alla selezione e confezionamento dei prodotti aziendali, con sufficiente capacità professionale.

3) ADDETTO AGLI ALLEVAMENTI: è il lavoratore abitualmente adibito a lavori generici di custodia, di pulizia dei luoghi ove il bestiame è ricoverato, di trasporto materiale e quant'altro richiedente una semplice competenza, e alla alimentazione del bestiame giovane svezzato.

4) ADDETTO AI LAVORI CAMPAGNA, E ALTRI SETTORI: è il lavoratore abitualmente adibito a lavori generici, di raccolta dei prodotti, utilizzante semplici mezzi meccanici, recupero di attrezzi e pulizia degli interni ed esterni dell'azienda.

5) AIUTO GIARDINIERE E/O VIVAISTA: è l'addetto alle seguenti operazioni; trapianto, invasatura, preparazione del terreno e quant'altro richiedente una semplice competenza.

6) L'OPERAIO COMUNE A TEMPO INDETERMINATO assunto con decorrenza 1° gennaio 2008 matura il requisito alla qualifica trascorsi 18 mesi dall'assunzione; in caso di mancato riconoscimento si applica la procedura prevista per il mungitore di prima assunzione.

OPERAI COMUNI

Sono tutti lavoratori senza alcuna preparazione od esperienza che svolgono semplici attività che comportano l'uso di semplici strumenti, che operano prevalentemente nel settore agricolo, come gli operai addetti alle operazioni manuali su colture orticole, frutticole e vitivinicole, come il diradamento sulle piante di vite, la pigiatura e l'allontanamento dei grapi.

ADDETTI ALLE RACCOLTE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI

Sono tutti i lavoratori stagionali assunti, ulteriormente e specificatamente per le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli, senza alcuna preparazione e formazione professionale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad esaminare, nel corso della validità del contratto, eventuali nuove qualifiche e professionalità.

ART. 17
MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA
(riferimento articoli 28 e 29 CCNL)

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente. Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di una qualifica superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di venti giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno. Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Per quanto riguarda la qualifica dell'operaio "Specializzato Super A" si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 2103 del Codice Civile.

ART. 18
ORARIO DI LAVORO
(riferimento articolo 30 CCNL)

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

Per i lavoratori di campagna, siano essi assunti a tempo determinato (avventizi) che a tempo indeterminato (fissi) l'orario di lavoro è distribuito, nei vari periodi dell'anno, come segue:

-mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre: ore 6,30 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 2,30 nella mattinata del sabato (35 ore settimanali);

-mesi, di marzo, aprile, settembre e ottobre: ore 7 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 4 nella mattinata del sabato (39 ore settimanali);

-mesi di maggio, giugno, luglio e agosto: ore 8 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 3 nella mattinata del sabato (43 ore settimanali).

Per i lavoratori addetti al bestiame l'orario di lavoro sarà di ore 6,30 giornaliere dal lunedì al sabato compreso, per un totale di 39 ore settimanali.

Il dipendente addetto al lavoro di stalla e campagna dovrà comunque effettuare un orario complessivo di lavoro non inferiore a 6 ore e 30 minuti giornaliere, per un totale di 39 ore settimanali.

Dal 1° giugno 1996 nelle aziende agricole della provincia di Mantova, con esclusione di quelle ad indirizzo zootecnico, e limitatamente ai mesi di; novembre, dicembre, gennaio e febbraio, l'orario di lavoro di 35 ore settimanali verrà distribuito su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, salvo diverso accordo tra le parti.

Detto orario viene stabilito a parziale deroga di quanto previsto all'articolo 28 del CCNL 27 novembre 1991 al fine di rendere le condizioni di lavoro più aderenti - per unanime riconoscimento delle parti contraenti - al clima e all'ambiente della provincia di Mantova.

I lavoratori di campagna a tempo indeterminato dovranno osservare la distribuzione dell'orario settimanale per i periodi sopra riportati, ancorché la retribuzione mensile venga ragguagliata a 39 ore settimanali per tutto il tempo dell'anno.

ART. 19
BANCA ORE INDIVIDUALE

Al fine di attuare una maggiore flessibilità temporale della prestazione lavorativa, nelle aziende adeguatamente strutturate, potrà essere istituita e comunicata all'osservatorio provinciale di cui all'articolo 6 del CPL vigente una banca delle ore, consistente nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro e del successivo recupero delle stesse, ferma restando la corresponsione della maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario prestato.

La fruizione del recupero deve essere preventivamente concordata fra datore di lavoro e lavoratore. Il lavoratore dovrà formalizzare per iscritto i periodi nei quali ritiene di fruire delle ore accantonate e il datore di lavoro, compatibilmente al rispetto delle esigenze

tecniche, organizzative e produttive aziendali, comunicherà il proprio consenso.

In caso di pluralità di richieste di fruizione di recupero nello stesso arco temporale si adotteranno criteri oggettivi di priorità, salvo accordi fra i lavoratori interessati.

Le ore accantonate verranno recuperate tassativamente entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione. La mancata fruizione delle ore nel periodo fissato da parte del lavoratore, così come la cessazione del rapporto di lavoro, fa sorgere il diritto alla monetizzazione delle stesse.

ART. 20
RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO
(riferimento articolo 31 CCNL)

Il lavoratore addetto al bestiame dovrà effettuare un giorno di riposo alla settimana; una volta al mese tale giorno dovrà coincidere con la domenica.

Il lavoratore agricolo di campagna assunto a tempo indeterminato sarà tenuto, se ordinato dal datore di lavoro, ad effettuare i lavori di stalla nella domenica o negli altri giorni feriali al fine di porre il lavoratore addetto al bestiame nelle condizioni di fruire del riposo settimanale o di quello domenicale nonché delle ferie annuali.

Il lavoratore suddetto non potrà rifiutarsi di eseguire tali lavori di stalla se non per ragioni di salute o per motivi gravi, purché fruisca del riposo settimanale compensativo. La sostituzione dell'addetto al bestiame nella domenica viene fatta nei limiti di una domenica al mese.

ART. 21
FERIE

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 32 del CCNL vigente si concorda che il godimento delle ferie debba tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

I dipendenti potranno richiedere il godimento delle stesse in due periodi ed in un qualsiasi mese dell'anno, considerato che il periodo di 26 giorni lavorativi dovrà corrispondere complessivamente a 169 ore, fermo restando la fruizione giornaliera.

Affinché il dipendente extra comunitario possa tornare al proprio paese di origine per un periodo di ricongiungimento familiare, potrà essere concesso, in deroga alle leggi vigenti, il godimento del cumulo biennale delle ferie e dei permessi retribuiti spettanti.

Tale periodo, compatibilmente con le esigenze aziendali e in accordo con il datore di lavoro, dovrà essere richiesto con un congruo preavviso.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

ART. 22
RIPOSI CONTINUATIVI NON RETRIBUITI
(riferimento articolo 32 CCNL)

Ai dipendenti a tempo determinato, titolari di un contratto predeterminato superiore alle 151 giornate nell'anno solare, compatibilmente con le esigenze aziendali, previa richiesta con congruo preavviso, saranno concessi periodi di riposo continuativi non retribuiti, come di seguito definiti:

- 7 giorni lavorativi per la generalità dei casi;
- 6 giorni lavorativi in caso di matrimonio.

ART. 23
PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 33 del CCNL vigente si concorda che, al fine di favorire la partecipazione del personale dipendente ai corsi di formazione di interesse agrario, le singole aziende prevederanno anche per il personale a tempo determinato la possibilità di partecipare ai corsi di formazione previsti.

Tali permessi, saranno riproporzionati in funzione della durata annua del rapporto di lavoro risultante dal modello di assunzione.

Al fine di incentivare la formazione professionale dei lavoratori, le parti concordano di applicare quanto previsto dall'allegato n°5 del CCNL (FOR.AGRI.).

Qualora il lavoratore per la frequenza ai corsi fruisca di borse e contributi posti a disposizione da enti pubblici o privati, il datore di lavoro, per le ore di effettiva presenza, rimborserà soltanto l'eventuale differenza tra la paga oraria e il contributo percepito dal lavoratore.

ART. 24
PERMESSI PER CORSI DI ALFABETIZZAZIONE

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 35 del CCNL le parti concordano di favorire i processi di alfabetizzazione dei dipendenti immigrati al fine di orientarne ed agevolarne l'integrazione in azienda e nella comunità.

A tal proposito si concorda di trasferire al comitato di gestione della cassa CIMI gli aspetti di natura organizzativa inerenti la promozione e la realizzazione di corsi specifici, al di fuori dell'orario di lavoro, anche tramite opportune sinergie con offerte formative presenti sul territorio.

Al comitato di gestione della cassa CIMI è demandata la valutazione del progetto e l'eventuale erogazione di un contributo economico inerente le spese di iscrizione e frequenza ai suddetti corsi.

ART. 25
PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Per quanto concerne i permessi per corsi di recupero scolastico si rimanda a quanto previsto dall'articolo 35 del CCNL vigente.

ART. 26
PERMESSI STRAORDINARI

(riferimento articolo 34 CCNL)

In caso di matrimonio il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 12 giorni lavorativi.

Tanto i dipendenti a tempo indeterminato, quanto quelli a tempo determinato, hanno diritto a:

- 3 giorni lavorativi consecutivi in caso di decesso di parenti e affini di 1° e 2° grado;
- 1 giorno in caso di nascita di un figlio.

ART. 27
GIORNI FESTIVI
(riferimento articoli 36 e 37 CCNL)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo dell'anno
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
- 3) il 25 aprile, anniversario della Liberazione
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V. Maria
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti
- 9) il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'immacolata concezione
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano
- 13) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate 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 dalla sospensione.

In base all'art. 45 del CCNL il trattamento economico spettante agli operai 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, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'articoli 38 e 39 CCNL.

A seguito della Legge 5 marzo 1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di accordo 2 maggio 1977, punto 5° nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 e 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:

a) per la festività nazionale (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Pertanto, il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività sopresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, quattro giornate di paga ordinaria, da liquidarsi con la paga del mese di Dicembre. In loro sostituzione, a richiesta del lavoratore, tenuto conto delle esigenze aziendali potranno essere goduti permessi retribuiti giornalieri, corrispondenti comunque a 26 ore.

ART. 28
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO
(riferimento articoli 38 e 39 CCNL)

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 32 del presente CPL;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 21 alle ore 5.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità quando la mancata esecuzione del lavoro straordinario pregiudichi le colture, gli allevamenti e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

	OperaiAgricoli	Florovivaisti
- lavoro straordinario	25%	29%
- lavoro festivo	35%	40%
- lavoro notturno	40%	48%
- lavoro straordinario festivo	40%	50%
- lavoro festivo notturno	45%	55%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza, eventuali generi in natura e salario integrativo provinciale).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

ART. 29
RECUPERO PER I LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO ADDETTI AI
LAVORI DEI CAMPI
(riferimento articoli 40 e 41 CCNL)

In caso di avversità atmosferiche, ragioni climatiche o per altre cause di forza maggiore indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, che non prevedano la possibilità di richiesta della cassa integrazione salari (cisoa), le giornate di lavoro perse dall'operaio a tempo indeterminato saranno recuperate non appena si renda possibile la ripresa delle attività in campagna.

Tale recupero sarà effettuato nell'arco di una settimana, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici settimanali.

ART. 30
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per quanto concerne l'organizzazione del lavoro si rimanda a quanto previsto dall'articolo 43 del CCNL vigente.

ART. 31
RETRIBUZIONE
(riferimento articolo 45 CCNL)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

- a) Salario contrattuale provinciale, costituito dal salario minimo nazionale di area più il salario integrativo provinciale congelato al 31 dicembre 1995, riparametrato dal rinnovo del contratto provinciale del 19 luglio 1996 e successivi aumenti (vedi allegato A e relative tabelle);
- b) Generi in natura o valore corrispettivo;
- c) Terzo elemento per gli operai a tempo determinato pari al corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato, la cui misura, espressa in percentuale è calcolata sul salario contrattuale nella misura del 30,44%.

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

Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169. La retribuzione mensile, al netto di eventuali straordinari o altre indennità contrattuali previste e le trattenute per assenza saranno calcolate nei rispettivi periodi di paga in base alle ore 6,30 giornaliere, prescindendo dalla diversa distribuzione dell'orario di lavoro concordato all'art. 18 del presente CPL.

Trattamento di fine rapporto operai a tempo determinato.

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all' 8,63% della retribuzione oraria contrattuale.

Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga e corrisposta al lavoratore al termine del rapporto di lavoro.

All'operaio a tempo determinato il trattamento di fine rapporto compete altresì, per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale.

In tale ipotesi il T.F.R. sarà calcolato, limitatamente alle anzidette ore di lavoro, nella misura del 10 % della paga oraria contrattuale.

In entrambi i casi ai commi precedenti il TFR non si calcola sul 3° elemento.

ART. 32
TREDICESIMA MENSILITÀ
(riferimento art. 47 CCNL)

Ai lavoratori a tempo indeterminato, entro il 25 dicembre di ogni anno, spetta la tredicesima mensilità in misura pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Per gli addetti al bestiame, oltre a tali elementi si tiene conto anche del valore dell'alloggio ed annessi.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

L'importo della tredicesima mensilità in tali casi sarà quello risultante al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 31.

ART. 33
QUATTORDICESIMA MENSILITÀ
(riferimento art. 48 CCNL)

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 31.

ART. 34
INCENTIVI DI PRODUZIONE

Gli incentivi di produzione sono fissati nelle seguenti misure:

Per ogni quintale di latte munto dal salariato e consegnato in cascina o al caseificio, il lavoratore ha diritto ad un compenso di € 0,13.

Il salariato che munge ha diritto ad 1 litro di latte al giorno nel periodo di produzione lattifera.

ART. 35
CASA DI ABITAZIONE ED ACCESSORI
(riferimento articolo 45 CCNL)

Le disposizioni contenute nel CPL del 14 giugno 2004, esplicano la loro integrale efficacia nei confronti degli operai assunti fino al 31 agosto 2008, come previsto dall'allegato F al presente CPL.

Agli operai assunti dal 1° settembre 2008, titolari di un contratto a tempo indeterminato, spetta il diritto gratuito alla casa di abitazione, nei seguenti casi:

- addetti alla mungitura;
- responsabile di allevamento espressamente indicato dal datore di lavoro;
- operai ai quali il datore di lavoro chieda di risiedere o domiciliare in azienda per motivi di carattere produttivo e/o organizzativo.

Qualora i lavoratori di cui al precedente comma rifiutino di usufruire della casa in azienda, non potranno esigere alcun compenso sostitutivo al riguardo.

Il rifiuto dovrà essere espresso per iscritto dal lavoratore e copia dello stesso sarà trasmesso per opportuna conoscenza e presa d'atto, a cura del datore di lavoro, alla commissione paritetica provinciale di conciliazione di cui all'articolo 6 del CPL vigente.

L'abitazione, proporzionata in relazione alla composizione del nucleo familiare dell'operaio, è generalmente ubicata all'interno dell'azienda agricola.

In caso di impossibilità a reperire l'abitazione, il datore di lavoro è impegnato a garantire una soluzione alternativa a propria cura e spese.

Qualora vi sia disponibilità dell'abitazione all'interno dell'azienda, il datore di lavoro potrà concederla prioritariamente all'operaio addetto al bestiame da latte rispetto ad altri dipendenti che svolgano mansioni diverse.

In presenza di più addetti al bestiame da latte, il datore di lavoro individuerà i criteri per l'assegnazione dell'alloggio aziendale tenendo conto dell'anzianità aziendale e dei carichi famigliari.

Ai soli fini del computo della retribuzione da valere per la determinazione della 13^a e 14^a mensilità e del trattamento di fine rapporto di lavoro, il valore della casa è stato stabilito in € 17,97 mensili e € 215,64 annuali.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in essere nelle singole aziende, nonché le eventuali intese realizzate anche successivamente alla stipula del presente accordo.

Eventuali divergenze applicative saranno oggetto di confronto in sede di commissione di conciliazione di cui all'articolo 6 del vigente CPL.

ART. 36
SCATTI DI ANZIANITÀ
(riferimento art. 49 CCNL)

Con decorrenza dal 1° febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a € 8,99 mensili se operai comuni, a € 10,33 mensili se operai qualificati; a € 10,85 mensili se operai qualificati super, a € 11,36 mensili se operai specializzati ed a € 11,62 mensili se operai specializzati super e specializzati super A. Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio. In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso lo stesso operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di 5. L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali. Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969 per i salariati e dall'11 novembre 1970 per i braccianti a tempo indeterminato, stabilita dai precedenti contratti provinciali, quale data relativa alla introduzione del presente istituto.

Con decorrenza dal 1° luglio 2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da € 8,99 a € 9,89 per gli operai comuni;
- da € 10,33 a € 11,36 per gli operai qualificati;
- da € 10,85 a € 11,93 per gli operai qualificati super;
- da € 11,36 a € 12,50 per gli operai specializzati;
- da € 11,62 a € 12,78 per gli operai spec.ti super e spec.ti super A.

NORMA TRANSITORIA

Il valore degli aumenti periodici stabiliti dall'art. 36 con la decorrenza prevista dalla stessa norma si applicherà sia per gli aumenti che matureranno a partire dal 1° febbraio 1983, sia per gli aumenti già maturati dai lavoratori dipendenti a tale data. La frazione di biennio in corso alla data del 1° febbraio 1983, decorrente dalla data di assunzione dell'operaio, è utile agli effetti della maturazione e del successivo aumento periodico di anzianità. Il valore degli aumenti periodici comunque erogati ai lavoratori dipendenti sino al 31 gennaio 1983, è sostituito con la stessa decorrenza prevista dall'art. 37 dai nuovi importi per qualifica stabiliti dalla stessa norma.

ART. 37

PREMIO PROFESSIONALITÀ (FEDELTÀ AZIENDALE)

(riferimento articolo 49 CCNL)

Ai lavoratori a tempo indeterminato che operano ininterrottamente presso la stessa azienda, al 12° anno di anzianità maturata, sarà riconosciuto un premio di professionalità (fedeltà aziendale) pari al 3% del salario individuale lordo mensile. Tale percentuale resterà costante nel tempo. Ai fini della determinazione dei 12 anni di anzianità si considerano come periodi di anzianità maturata anche le eventuali modifiche di assetto societario, a condizione che all'insorgere dell'evento sia espressamente conservata l'anzianità convenzionale.

ART. 38**SALARIO CONTRATTUALE PROVINCIALE**

(riferimento articolo 45 CCNL)

Per una maggiore semplificazione ed omogeneizzazione delle tabelle retributive provinciali, sulla base del protocollo d'intesa nazionale del 12 ottobre 1998, le parti concordano di conglobare nel salario contrattuale provinciale tutte le voci retributive, compreso il salario integrativo provinciale preesistente al 31 dicembre 1995.

ART. 39**CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETÀ**

(riferimento articolo 52 CCNL)

Ai fini della retribuzione, così come fissata nei suoi vari elementi dall'art. 31 del presente CPL, a tutti i lavoratori agricoli e florovivaisti si applica la percentuale del 100%.

ART. 40**CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE**

Per quanto concerne il contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC) si rimanda a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL vigente ed agli appositi accordi intersindacali in essere.

ART. 41**RIMBORSO SPESE**

(riferimento art. 51 CCNL)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

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

ART. 42**MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI**

(riferimento articolo 50 CCNL)

Per quanto concerne le modalità di erogazione delle retribuzioni si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 43**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

(riferimento articolo 54 CCNL)

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 all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5 e rivalutazione delle somme accantonate nell'anno precedente come previsto dalla legge 297 del 29 maggio 1982 e successive modificazioni e integrazioni.

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.

Per le annate precedenti è:

- di giorni 3 all'anno fino al 10 novembre 1945;
- di giorni 5 all'anno dall'11 novembre 1945 al 10 novembre 1959;
- di giorni 7 all'anno dall'11 novembre 1959 al 10 novembre 1962;
- di giorni 10 all'anno dall'11 novembre 1962 al 10 novembre 1967;
- di giorni 12 all'anno dall'11 novembre 1967 al 10 novembre 1970;
- di giorni 13 all'anno dall'11 novembre 1970 al 10 novembre 1971;
- di giorni 17 e mezzo all'anno dall'11 novembre 1971 al 31 dicembre 1972;
- di giorni 18 all'anno dal 1° gennaio 1973 al 31 dicembre 1973;
- di giorni 21 e mezzo all'anno dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1974;
- di giorni 25 all'anno dal 1° gennaio 1975 al 31 dicembre 1975;
- di giorni 26 all'anno dal 1° gennaio 1976 fino al 31 maggio 1982.

La retribuzione (paga base, contingenza e valore della casa ed accessori) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella prevista alla data della cessazione del rapporto quanto alla paga base e alla data del 31 gennaio 1977 quanto alla indennità di contingenza (legge 31 marzo 1977, n. 91).

In caso di morte del salariato il trattamento di fine rapporto è dovuto agli aventi diritto in base all'art. 2122 del codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso della casa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi, per un periodo di 120 giorni.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è disciplinato dall'art. 31 del presente CPL.

ART. 44**PREVIDENZA E ASSISTENZA**

Per quanto concerne la previdenza e l'assistenza si rimanda a quanto previsto dall'articolo 55 del CCNL vigente.

ART. 45**MALATTIA O INFORTUNIO**

(riferimento articoli 57 e 58 CCNL)

L' operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 240 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13a mensilità della 14a mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

ART. 46
INTEGRAZIONE TRATTAMENTO MALATTIA, INFORTUNIO SUL LAVORO E
MATERNITA'

(riferimento articolo 59 CCNL)

In caso di infortunio, malattia e maternità è garantito un trattamento economico integrativo a quello disposto dalla legge, per il tramite della cassa provinciale CIMI, contrattualmente costituita, con sede in Mantova in via Principe Amedeo, 27.

Con decorrenza 1° Luglio 2008 tali integrazioni sono liquidate alle condizioni e nelle misure così determinate:

Infortunio

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli apprendisti è prevista l'integrazione al 100 % del salario di competenza, dedotto dalla retribuzione contrattuale mensile del lavoratore (paga base, contingenza, edr, salario provinciale, scatti di anzianità, premi o super minimi individuali) dal 4° giorno fino a guarigione clinica, ovvero fino alla scadenza del periodo di comporto di cui agli articoli 57 e 58 del CCNL vigente.

Analogo indennizzo è previsto per gli operai a tempo determinato, sulla base del salario medio convenzionale stabilito dai decreti ministeriali.

Malattia

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli apprendisti è prevista l'integrazione al 100 % del salario di competenza, dedotto dalla retribuzione contrattuale mensile del lavoratore (paga base, contingenza, edr, salario provinciale, scatti di anzianità, premi o super minimi individuali) dal 1° giorno fino a guarigione clinica, ovvero fino alla scadenza del periodo di comporto di cui agli articoli 57 e 58 del CCNL vigente. In caso il periodo di malattia sia superiore ai 20 giorni di calendario, i primi tre giorni di franchigia saranno anticipati dalle aziende per conto della cassa provinciale CIMI, evidenziandone l'importo corrispondente in busta paga.

Per gli operai a tempo determinato, i primi tre giorni di malattia sono indennizzati dalla cassa CIMI nella misura del 50% del salario medio convenzionale stabilito dai decreti ministeriali.

Maternità

Per le operaie a tempo indeterminato e per le apprendiste è prevista l'integrazione al 100 % del salario di competenza, dedotto dalla retribuzione contrattuale mensile del lavoratore (paga base, contingenza, edr, salario provinciale, scatti di anzianità, premi o super minimi individuali) per i periodi di maternità anticipata, obbligatoria e posticipata autorizzati dalla locale direzione provinciale del lavoro.

Analoga integrazione è prevista per le operaie a tempo determinato, sulla base del salario medio convenzionale stabilito dai decreti ministeriali.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le suddette disposizioni sono inderogabili e non sostituibili con altre forme di indennizzo diretto.

In caso di richiesta di integrazioni di dipendenti di aziende inadempienti nei confronti della cassa provinciale CIMI si fa riferimento a quanto disposto dall'accordo sindacale del 26 Marzo 1998.

ART. 47
CASSA "CIMI"

In applicazione agli articoli 57 e 58 del CCNL 6 luglio 2006 e degli articoli 49, 50, 51 e 52 del presente CPL, allo scopo di garantire agli operai agricoli e florovivaisti le indennità integrative a quelle di legge per la copertura totale del salario tabellare di competenza, in caso di assenza per malattia, infortunio e maternità e a titolo di assistenza contrattuale provinciale, le parti concordano di istituire:

1. un contributo contrattuale da destinare al Fondo provinciale denominato Associazione Cassa Integrazione Malattia e Infortuni operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova, in breve "CIMI" con sede in Mantova Via Principe Amedeo, 27;
2. un contributo a titolo di assistenza contrattuale a favore delle Organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del presente contratto di lavoro.

Quantità dei contributi, modalità di riscossione della contribuzione e di erogazione delle prestazioni, nonché quelle di funzionamento della Cassa sono stabiliti da apposito accordo intersindacale.

Detti contributi, saranno versati interamente dai datori di lavoro, i quali, faranno luogo a rivalsa, nei confronti dei lavoratori, della quota loro spettante, esposta nelle tabelle salariali, le quali, dovranno contemplare, tra le altre trattenute a carico del lavoratore, anche quella operata, a titolo della presente norma.

Tutti i datori di lavoro, sono tenuti ad effettuare tali trattenute, nei confronti dei loro dipendenti e provvedere al loro versamento.

Detta norma è inderogabile e dovrà essere applicata anche dai datori di lavoro che, eventualmente, applichino ai loro dipendenti trattamenti di miglior favore, o tariffe diverse da quelle sindacali.

I datori di lavoro morosi o comunque inadempienti nei confronti del versamento dei contributi, rimarranno debitori verso la CIMI degli importi non versati e relativi interessi, anche nel caso che abbiano risarcito il danno provocato ai loro dipendenti per effetto delle inadempienze.

Eventuali accordi individuali, ancorché di miglior favore, non potranno sostituire l'assistenza istituita dalle organizzazioni sindacali con il contratto collettivo di lavoro.

I contributi sono attualmente riscossi dall'INPS di Mantova con il quale è stato stipulata apposita convenzione e saranno incassati in capitoli distinti dalla Cassa CIMI.

ART. 48
FONDO DI SOLIDARIETÀ PROVINCIALE

E' costituito il "fondo solidarietà provinciale" allo scopo di fornire erogazioni agli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova colpiti da gravi problematiche personali e/o famigliari. Il regolamento applicativo, nel rispetto delle norme di legge vigenti in materia, sarà oggetto di delibera da parte del consiglio di amministrazione della Cassa CIMI. Le erogazioni saranno liquidate due volte l'anno, a luglio per le

casistiche pervenute nel 1° semestre dell'anno in corso e a gennaio dell'anno successivo per le casistiche pervenute nel 2° semestre dell'anno precedente.

Dal 1° luglio 2008 la capienza del "fondo solidarietà provinciale" è stabilito dal Comitato di gestione del CIMI. Il fondo, al netto delle erogazioni e delle eventuali rimanenze, è annualmente alimentato dalla contribuzione paritetica del fondo CIMI, fino a capienza della somma annuale stabilita nel regolamento.

ART. 49
ANTICIPAZIONI
(riferimento art. 61 CCNL)

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 1 del D.L. n°2 del 10 gennaio 2006, convertito e modificato dalla legge n°81 del 10 marzo 2006, nonché dalle successive circolari applicative emanate dagli istituti previdenziali competenti, con decorrenza 1° luglio 2007, per i soli operai assunti a tempo indeterminato, le aziende anticiperanno nella busta paga relativa al periodo in cui si verifica l'evento, le indennità previste dalla legge ed inerenti i suddetti eventi:

- 1) assegno per il nucleo familiare;
- 2) cassa integrazione (cisoa);
- 3) indennità di malattia;
- 4) permessi per donazione sangue e midollo osseo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Per quanto concerne le indennità di infortunio, di maternità (anche autorizzate dalla locale DPL) e dei permessi della legge 104/92 (e successive integrazioni e modifiche), le parti concordano di prevederne l'anticipo in sede contrattuale, subordinando la concreta applicazione all'emanazione di circolari applicative che consentano la compensazione alle aziende dei contributi previdenziali anticipati. In caso di sopraggiunte modifiche contrattuali o legislative in materia, le parti firmatarie il presente CPL s'incontreranno tempestivamente per i necessari adempimenti.

ART. 50
CASSA INTEGRAZIONE SALARI
(riferimento articolo 60 CCNL)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n° 457, nei casi previsti dalla legge stessa.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 15 % della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale e scatti di anzianità, relativi alla qualifica di appartenenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgano, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

ART. 51
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 allegata al presente articolo.

Le parti convengono circa l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto, discriminatorio, oppure identificabile quale mobbing, nonché sul diritto dei dipendenti 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 dipendenti iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Allegato

discriminazione diretta:

situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe stata 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 e 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 dipendente nell'ambito dell'area di lavoro di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

ART. 52
GUIDA, TENUTA AUTOMEZZI E RITIRO PATENTE

Il datore di lavoro è obbligato a garantire la piena efficienza delle condizioni di sicurezza del veicolo assegnato all'operaio che ricopre mansioni di autista. Ove siano stipulate polizze di assicurazione Kasco il datore di lavoro comunicherà ai dipendenti interessati le condizioni ivi previste.

Il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che l'automezzo assegnatogli sia in perfetto stato di funzionamento e di sicurezza. Nel caso si registrino anomalie o difetti il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro o il responsabile preposto, il quale provvederà al ripristino delle condizioni di efficienza e sicurezza dell'automezzo.

Il conduttore è responsabile del veicolo affidatogli, delle merci che riceve in consegna e dell'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di sicurezza e di circolazione stradale.

È inoltre responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza.

In caso il datore di lavoro ed il dipendente producano congiuntamente opposizione al provvedimento contravvenzionale, i relativi oneri sono in capo al datore di lavoro.

Prima d'interrompere il servizio il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure previste al fine di prevenire danni e furti all'automezzo ed alle merci.

In caso di ritiro patente il dipendente potrà essere adibito ad altre mansioni presenti in azienda. Laddove non sia possibile individuare mansioni alternative si ricorrerà ad una valutazione presso la commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 6 del CPL vigente.

ART. 53
TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI
(riferimento articoli 63 e 64 CCNL)

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso di diserbanti e antiparassitari classificati di prima e di seconda classe;
- lo spandimento della calciocianamide non oleata a mano;
- il lavoro svolto all'interno dei silos chiusi (si intende silos di tipo cremasco).

La giornata di lavoro nocivo è ridotta di due ore e venti minuti a parità di salario.

In caso di durata del lavoro nocivo inferiore alla giornata lavorativa intera, la riduzione anziché di due ore e venti minuti, sarà ridotta in misura proporzionale al tempo impiegato nel lavoro nocivo, rimanendo inteso che l'orario di lavoro residuo della giornata è da considerarsi ordinario.

Compatibilmente con le possibilità aziendali, i lavoratori potranno essere alternati nella esecuzione delle giornate di lavoro nocivo.

Qualora, per esigenze aziendali, il lavoratore sia adibito continuativamente ai lavori nocivi di cui sopra, avrà diritto a due permessi retribuiti, anziché uno, nella misura di cui ai paragrafi precedenti.

Le aziende dovranno fornire ai lavoratori addetti ai lavori nocivi di cui sopra gli opportuni mezzi protettivi di prevenzione (guanti, tute, maschere, ecc.) di cui alle leggi vigenti sulla sicurezza ed igiene del lavoro.

Compatibilmente con le situazioni aziendali, i datori di lavoro faranno quanto in loro potere, mediante opportuni adattamenti, per fornire locali, dotati di docce spogliatoi per i lavoratori dipendenti.

Nel caso che il lavoratore si sottoponga a visite di controllo sanitario, sarà concesso un permesso retribuito di mezza giornata all'anno sempre che la visita venga effettuata durante l'orario di lavoro.

Se in esito a visita comunale, per prescrizione medica, il lavoratore debba sottoporsi ad un secondo controllo sanitario da parte dei centri di medicina preventiva o di altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti nell'ambito provinciale, avrà diritto ad un secondo permesso retribuito nella misura massima di mezza giornata.

Ai fini di una corretta applicazione della normativa di cui al presente articolo, le parti riconoscono importante il ruolo del comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro istituito dal presente CPL, il quale potrà intervenire e richiedere l'assistenza dei centri di medicina preventiva e degli altri enti tecnici e sanitari pubblici, per rimuovere le eventuali cause di rischio o nocività.

ART. 54
RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA E COMITATO PARITETICO
PROVINCIALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
(riferimento allegato n° 3 e 10 CCNL)

In attuazione a quanto previsto dal verbale di accordo nazionale 18 dicembre 1996 per l'applicazione del D.L.vo 626/94, le parti concordano di istituire un Rappresentante per la Sicurezza in tutte le aziende dove si instauri un rapporto di lavoro subordinato.

Le parti confermano il comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro. Il comitato paritetico è formato da sei componenti di diretta emanazione delle parti firmatarie il CIPL vigente.

Il comitato paritetico avrà i seguenti compiti:

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

Al fine di dotare il comitato paritetico degli strumenti finanziari e operativi necessari e adeguati agli scopi previsti, si conferma, con decorrenza 1° luglio 2004, l'applicazione di un contributo obbligatorio a carico delle aziende pari allo 0,10 % delle retribuzioni lorde annue corrisposte ai propri dipendenti.

Per la riscossione di tale contributo si fa riferimento alla convenzione in essere con l'INPS provinciale.

Inoltre, al fine di adeguare il presente CPL alle parti innovative eventualmente definite da un accordo nazionale cui il Testo Unico sulla sicurezza demanda, le organizzazioni firmatarie si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dell'accordo stesso.

ART. 55
PROMOZIONE AGRIFONDO
(riferimento articolo 56 CCNL)

All'atto dell'assunzione al dipendenti è consegnato il materiale informativo ed il modulo di adesione ad Agrifondo.

ART. 56
CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto concerne la chiamata ed il richiamo alle armi si rimanda a quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL vigente.

ART. 57
LICENZIAMENTO DEI LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO
PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA
(riferimento articolo 69 CCNL)

Giustificato motivo

Sono motivi giustificati di licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato i seguenti:

1. sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico e della superficie aziendale;
2. radicali modifiche negli ordinamenti colturali e nella organizzazione aziendale -stalle comprese - che comportino riduzione dell'impiego di mano d'opera;
3. incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, limitatamente ai figli, generi, nuore;
4. cessazione e trapasso di aziende; in questo caso il licenziamento opererà solo nei confronti dei lavoratori che non potranno essere confermati dal subentrante in relazione al fabbisogno di mano d'opera dello stesso;
5. adesione dell'azienda a forme associative di conduzione o cooperative di servizio, qualora il fatto comporti riduzione di mano d'opera;
6. il compimento del 65° anno di età;

7. qualora si verifichi durante il rapporto di lavoro una riduzione delle capacità lavorative del lavoratore riconosciute attraverso la corresponsione della pensione di invalidità privilegiata.

Procedura per il licenziamento

Il licenziamento per giustificato motivo; comporta la concessione di un periodo di preavviso di mesi due. Tale periodo decorre dal giorno in cui viene comunicato il licenziamento. La comunicazione deve essere fatta con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno e deve contenere il motivo che giustifica il licenziamento a norma della regolamentazione sopra riportata.

Giusta causa

Sono motivi di giusta causa del licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato i seguenti:

1. insubordinazione grave verso il datore di lavoro e suoi rappresentanti nell'azienda e verso organi di controllo;
2. danneggiamenti dolosi o dovuti a grave trascuratezza agli attrezzi, al bestiame, alla coltivazione ed agli stabili;
3. assenze ingiustificate dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi, oppure assenze fatte in modo ingiustificato con notevole frequenza e comunque per un numero di giorni superiore a cinque nel mese;
4. stato di ubriachezza sul posto di lavoro, quando ciò si ripeta;
5. grave furto in azienda;
6. tutti i casi di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per giusta causa viene fatto in tronco senza preavviso, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

L'operaio che si ritenga lesa nei suoi diritti, potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 6 del presente CIPL esperirà il tentativo di componimento amichevole.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1981 n. 791, convertito con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54 e successive.

ART. 58 DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA (riferimento articolo 70 CCNL)

Il lavoratore a tempo indeterminato, può recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., qualora si verifichino i seguenti motivi di giusta causa:

- a) ritardato pagamento del salario oltre i trenta giorni;
- b) atti compiuti dal datore di lavoro in violazione della legge penale che danneggiano e offendono il lavoratore.

La dimissione per giusta causa viene fatta in tronco senza preavviso con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ART. 59 PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO (riferimento articolo 71 CCNL)

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, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata R.R.

1 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 od 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 per morte dell'operaio.

ART. 60 NORME DISCIPLINARI (riferimento articoli 72, 73 e 74 CCNL)

Le mancanze del dipendente potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) ammonizione verbale per le mancanze lievi;
- b) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto a);
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a quattro giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui sopra sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n° 300.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore che:

1. non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. ritardi, senza giustificazione, l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza;
5. si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;
6. compia ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

L'importo delle multe sarà versato alla cassa CIMI.

In caso di divergenze circa l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra elencati si ricorrerà alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 6 del CIPL vigente.

ART. 61 DELEGATO DI AZIENDA

Per quanto concerne il delegato di azienda si rimanda a quanto previsto dagli articoli 75 e 76 del CCNL vigente.

**ART. 62
TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA**

Per quanto concerne la chiamata ed il richiamo alle armi si rimanda a quanto previsto dall'articolo 77 del CCNL vigente.

**ART. 63
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

Per quanto concerne le rappresentanza sindacali unitarie si rimanda a quanto previsto dall'articolo 78 e dall'allegato 12 del CCNL vigente.

**ART. 64
PERMESSI SINDACALI**

Per quanto concerne i permessi sindacali si rimanda a quanto previsto dall'articolo 80 del CCNL vigente.

**ART. 65
RIUNIONI IN AZIENDA**

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 79 del CCNL vigente le parti concordano che le riunioni in azienda sono indette singolarmente e congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle organizzazioni sindacali provinciali firmatarie del CPL vigente.

**ART. 66
QUOTE SINDACALI PER DELEGA**

Ad integrazione di quanto disposto dall'articolo 82 del CCNL vigente le parti concordano che le deleghe su cui operare la trattenuta delle quote sindacali, all'atto della firma da parte del dipendente, siano recapitate tanto all'azienda agricola, quanto all'organizzazione professionale di riferimento.

**ART. 67
ESCLUSIVITA' DI STAMPA**

Con riferimento a quanto disposto dall'articolo 89 del CCNL vigente le parti confermano che il presente contratto integrativo provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova è edito in copia conforme all'originale. A cura delle parti, che collegialmente ne detengono l'esclusività di stampa, copia del presente CIPL è depositata presso la direzione provinciale del lavoro di Mantova.

**ART. 68
NORMA FINALE**

Con la stipula del presente contratto si intendono recepite le nuove norme contenute nel CCNL 6 luglio 2006 ed integralmente definite e regolamentate le condizioni che disciplinano il trattamento dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Mantova dal 1° luglio 2008.

DICHIARAZIONE A VERBALE

"Qualifiche e specializzazioni"

Il lavoratore agricolo comune o qualificato, compreso l'avventizio, che sostituisce il lavoratore di stalla, avrà diritto alla paga giornaliera riferita ai lavoratori di campagna aumentata del 25%. Tale aumento non compete al lavoratore agricolo di campagna avente la qualifica di "specializzato" quando viene adibito ai lavori di stalla. Effettuando anche la mungitura, ha inoltre diritto ad un litro di latte al giorno.

"Sostituzione dei lavoratori a tempo indeterminato"

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore agricolo occupato a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto.

Il rapporto di lavoro del lavoratore assunto in sostituzione di quello chiamato o richiamato alle armi è a tempo determinato, così pure resta a tempo determinato il rapporto di lavoro del lavoratore assunto per un periodo massimo di 180 giornate all'anno.

"Assenze per malattie ed infortunio"

Il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio è a carico dell'INPS, dell'INAIL e della Cassa CIMI.

Pertanto al lavoratore assunto a tempo indeterminato verrà trattenuto il salario globale giornaliero per le giornate di assenza dal lavoro per malattia od infortunio.

ALLEGATO "A"**Rinnovo CIPL 10 luglio 2008 -Parte economica****SALARIO CONTRATTUALE**

Tenuto conto del recupero dell'inflazione per gli anni 2006/2007, dell'inflazione programmata e reale per il periodo 2008/2009, il salario contrattuale attuale è aumentato nei seguenti importi percentuali:

comune:	6,10%
qualificato:	6,80 %
qualificato super:	6,80 %
specializzato:	7,00 %
specializzato super:	7,20 %
specializzato super A:	7,40 %

Tale incremento è erogato in un'unica soluzione, come da tabella allegata:

AUMENTO 01/07/08	Operai agricoli	Operai florovivaisti
Comune	61,90	62,59
Qualificato	76,61	77,56
Qualificato Super	80,54	81,60
Specializzato	86,99	88,06
Specializzato Super	93,21	94,39
Specializzato Super A	100,59	101,86

Per gli addetti alla raccolta dei prodotti ortofrutticoli le parti concordano un incremento del 6 % del salario contrattuale attuale. Tale incremento è erogato in un'unica soluzione con decorrenza 1° luglio 2008.

PREMIO PROVINCIALE

Le parti si impegnano a nominare una commissione tecnica paritetica al fine di dare applicazione a quanto stabilito dall'art. 2 del vigente CCNL per quanto riguarda il salario per obiettivi, assorbendo il premio provinciale vigente.

La Commissione dovrà ultimare i suoi lavori entro 6mesi (sei) mesi dalla stipulazione del presente contratto.

In caso di mancata determinazione del premio per obiettivi, il premio provinciale istituito con il verbale di accordo del 14 giugno 2004, adeguato con i successivi rinnovi contrattuali, è aggiornato e rivalutato con decorrenza 1° gennaio 2009 e 1° gennaio 2011, come da tabelle allegate:

AUMENTO 01/01/09	Operai agricoli - Operai florovivaisti
Comune	€ 300,00
Qualificato	€ 320,00
Qualificato Super	€ 340,00
Specializzato	€ 360,00
Specializzato Super	€ 380,00

Specializzato Super A	€ 400,00
AUMENTO 01/01/11	Operai agricoli - Operai florovivaisti
Comune	€ 320,00
Qualificato	€ 340,00
Qualificato Super	€ 360,00
Specializzato	€ 380,00
Specializzato Super	€ 400,00
Specializzato Super A	€ 420,00

Agli operai assunti a tempo indeterminato, il Premio sarà corrisposto nel mese di Gennaio di ogni anno e sarà riferito all'anno in corso.

Agli operai assunti a tempo determinato il Premio è corrisposto direttamente nella retribuzione oraria lorda.

TARIFE MENSILI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

per gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato in vigore dal 1° luglio 2008

		VALORE	PAGA	PAGA	PAGA	DIFFERENZA	DIFFERENZA	VALORE	VALORE		
	SALARIO	giornaliero	ORARIA	ORARIA	ORARIA	paga oraria	paga oraria	giornaliero	mensilità	PREMIO	VALORE
QUALIFICHE	CONTRATT.	manc. riposo	lavoro	lavoro	lavoro	per lavoro	per lavoro	per assenze	aggiuntive	PROV.LE	MENSILE
	MENSILE	e festività non godute	straordinario	festivo	straordinario	notturno	notturno	e festività soppresse	13° e 14°	GENNAIO	SCATTO
			FERIALE		FESTIVO	FERIALE	FESTIVO			2009	ANZIANITA'

OPERAI AGRICOLI

SPEC.SUPER A	€ 1.459,94	€ 78,61	€ 10,80	€ 11,66	€ 12,09	€ 3,46	€ 3,89	€ 56,15	€ 1.459,94	€ 400,00	€ 12,78
SPEC. SUPER	€ 1.387,78	€ 74,73	€ 10,26	€ 11,09	€ 11,50	€ 3,28	€ 3,70	€ 53,38	€ 1.387,78	€ 380,00	€ 12,78
SPECIALIZZ.	€ 1.329,65	€ 71,60	€ 9,83	€ 10,62	€ 11,01	€ 3,15	€ 3,54	€ 51,14	€ 1.329,65	€ 360,00	€ 12,50
QUAL.SUPER	€ 1.265,03	€ 68,12	€ 9,36	€ 10,11	€ 10,48	€ 2,99	€ 3,37	€ 48,65	€ 1.265,03	€ 340,00	€ 11,93
QUALIFICATO	€ 1.203,28	€ 64,79	€ 8,90	€ 9,61	€ 9,97	€ 2,85	€ 2,8	€ 46,28	€ 1.203,28	€ 320,00	€ 11,36
COMUNE	€ 1.076,68	€ 57,98	€ 7,96	€ 8,60	€ 8,92	€ 2,55	€ 2,8	€ 41,41	€ 1.076,68	€ 300,00	€ 9,89

OPERAI FLOROVIVAISTI

SPEC. SUPER A	€ 1.478,37	€ -	€ 11,28	€ 12,25	€ 13,12	€ -	€ -	€ 56,86	€ 1.478,37	€ 400,00	€ 12,78
SPEC. SUPER	€ 1.405,36	€ -	€ 10,73	€ 11,64	€ 12,47	€ -	€ -	€ 54,05	€ 1.405,36	€ 380,00	€ 12,78
SPECIALIZZ.	€ 1.346,08	€ -	€ 10,27	€ 11,15	€ 11,95	€ -	€ -	€ 51,77	€ 1.346,08	€ 360,00	€ 12,50
QUAL. SUPER	€ 1.281,54	€ -	€ 9,78	€ 10,62	€ 11,37	€ -	€ -	€ 49,29	€ 1.281,54	€ 340,00	€ 11,93
QUALIFICATO	€ 1.218,16	€ -	€ 9,30	€ 10,09	€ 10,81	€ -	€ -	€ 46,85	€ 1.218,16	€ 320,00	€ 11,36
COMUNE	€ 1.088,68	€ -	€ 8,31	€ 9,02	€ 9,66	€ -	€ -	€ 41,87	€ 1.088,68	€ 300,00	€ 9,89

- **SCATTI DI ANZIANITA'** - Il valore unitario dello scatto va moltiplicato per 2 per 3 per 4 o per 5 a seconda che il dipendente abbia maturato il 2° - 3° - 4° - 5° scatto di anzianità.

- **PREMIO DI PROFESSIONALITA'** - A decorrere dal 01/01/2004, al 12° anno di anzianità presso la stessa azienda, sarà riconosciuta una indennità mensile pari al 3% del salario individuale lordo.

- **ORARIO DI LAVORO:**

A) **ADDETTI CAMPAGNA:** mesi di NOVEMBRE, DICEMBRE, GENNAIO e FEBBRAIO ore 35 settimanali: ore 6,30 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso, più ore 2,30 nella mattinata dei sabato- mesi di MARZO, APRILE, SETTEMBRE e OTTOBRE ore 39 settimanali: ore 7 giornaliere dai lunedì ai venerdì compreso più 4 ore nella mattinata dei sabato - mesi di MAGGIO, GIUGNO, LUGLIO e AGOSTO ore 43 settimanali: ore 8 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso più 3 ore nella mattinata del sabato,

B) **ADDETTI STALLA:** L'orario di lavoro per questa figura di lavoratori è pari a sei ore e trenta minuti giornaliere dal lunedì al sabato compreso. MUNGITORE: compenso latte munto = euro 0,13 al Ql.

- **TRATTENUTE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI:** La percentuale di trattenuta a carico del lavoratore dipendente è fissata nella misura complessiva del 10,39% di cui F.A.P. 8,84%, CAC-CIMI 1,35% + C.A.C. naz.le 0,20%

CONFAGRICOLTURA - MANTOVA

FEDERAZIONE PROV.LE COLTIVATORI DIRETTI - MANTOVA

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI - MANTOVA

F.L.A.I. PROV.LE C.G.I.L. - MANTOVA

FAI PROV.LE CISL - MANTOVA

UILA PROV.LE UIL - MANTOVA

TARIFFE ORARIE DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

per gli operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato in vigore dal 1° luglio 2008

OPERAI AGRICOLI

OPERAI FLOROVIVAISTI

QUALIFICHE	TARIFFA A ORARIA LORDA	TARIFFA STAORD. FERIALE	TARIFFA LAVORO FESTIVO	QUOTA ORARIA T.F.R.	QUALIFICHE	TARIFFA A ORARIA LORDA	TARIFFA STAORD. FERIALE	TARIFFA LAVORO FESTIVO	QUOTA ORARIA T.F.R.
SPEC.TO SUPER A	€ 11,44	€ 13,43	€ 14,29	€ 0,75	SPEC.TO SUPER A	€ 11,59	€ 13,96	€ 14,92	€ 0,76
SPEC.TO SUPER	€ 10,87	€ 12,77	€ 13,59	€ 0,71	SPEC.TO SUPER	€ 11,00	€ 13,25	€ 14,17	€ 0,72
SPEC.TO	€ 10,42	€ 12,23	€ 13,02	€ 0,68	SPEC.TO	€ 10,56	€ 12,71	€ 13,58	€ 0,69
QUAL.TO SUPER	€ 9,91	€ 11,63	€ 12,38	€ 0,65	QUAL.TO SUPER	€ 10,05	€ 12,10	€ 12,93	€ 0,65
QUALIFICATO	€ 9,42	€ 11,06	€ 11,77	€ 0,61	QUALIFICATO	€ 9,54	€ 11,50	€ 12,29	€ 0,62
COMUNE	€ 8,45	€ 9,91	€ 10,55	€ 0,55	COMUNE	€ 8,53	€ 10,27	€ 10,98	€ 0,56
RACC. PRODOTTI	€ 7,25	€ 7,99	€ 8,50	€ -					
RACC. UVA	€ 6,63	€ 7,31	€ 7,78	€ -					

TRATTENUTE:

Operaio addetto alla raccolta prodotti - comune - qualificato - qualificato super - specializzato - specializzato super: si applica la trattenuta complessiva del 10,39% sul salario lordo mensile. La trattenuta è così composta: F.A.P. 8,84% + C.AC. e C.I.M.I. 1,35% + C.A.C. naz.le 0,20%.

*CONFAGRICOLTURA
MANTOVA*

*FEDERAZIONE PROV.LE COLTIVATORI DIRETTI
MANTOVA*

*CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI
MANTOVA*

*F.L.A.I. PROV.LE C.G.I.L.
MANTOVA*

*FAI PROV.LE CISL
MANTOVA*

*UILA PROV.LE UIL
MANTOVA*

ALLEGATO "B"

Fac - Simile

DELEGA PER LA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE

Spett.le Azienda Agricola

Io sottoscritto Con la presente delego Codesta azienda, ai sensi del Contratto Collettivo di Lavoro e delle leggi vigenti a trattenere sulla mia retribuzione, la quota indicata dalla mia associazione sindacale, quale contributo associativo annuale da versare entro il mese di aprile di ogni anno a favore della Organizzazione Sindacale della a decorrere dal

La presente delega annulla e sostituisce ogni altra delega precedentemente rilasciata a tale titolo dal sottoscritto.

In fede

(Firma)

Data

ALLEGATO "C"Fac - simile
LETTERA DI DIMISSIONI

Il sottoscritto ai sensi di quanto previsto dall' art. 56 del Contratto Collettivo Provinciale dei lavoratori agricoli della provincia di Mantova, con la presente, comunica che a far data dal _____ cesserà in maniera definitiva il proprio rapporto di lavoro con la presente azienda.

Distinti saluti.

In fede

(Firma)

Data

(da inviare sempre un mese prima della data di cessazione del rapporto)

ALLEGATO "D"

C.I.M.I.

Cassa Integrazione Malattie e Infortuni Lavoratori Agricoli e Florovivaisti

La Cassa integra le indennità economiche liquidate dagli Istituti Previdenziali e Assistenziali in caso di malattia, infortunio e maternità, fino al raggiungimento del 100% del salario globale giornaliero minimo contrattuale, spettante ai lavoratori agricoli e florovivaisti.

La Cassa liquida mensilmente gli eventi denunciati dai lavoratori attraverso copia delle certificazioni mediche o dei prospetti di liquidazione emessi dagli Istituti Assistenziali INPS e INAIL.

Per ricevere sollecitamente tali indennità, i lavoratori possono inviare, attraverso le proprie OO.SS., o direttamente alla Cassa le proprie richieste, inviando le certificazioni attestanti il diritto, complete di dati anagrafici e copia della busta paga, al CIMI Via Principe Amedeo, 27 - Galleria Landucci, 2 Casella Postale 127 - 46100 MANTOVA, Tel. e Fax. 0376/362699.

Fac-simile di richiesta:

Il sottoscritto nato a il

Codice Fiscale residente aVia

..... Tel

Chiede

La Integrazione di Infortunio dal al

La Integrazione di Malattia dal al

La Integrazione di Maternità dal al

Dichiara

Di prestare la propria opera presso l'Azienda Agricola

Sita nel Comune di via

In qualità di:

Operaio a tempo Indeterminato con qualifica di

Operaio a tempo Determinato con qualifica di

NB. È indispensabile allegare copia dell'ultima busta paga

ALLEGATO "E"

F.I.S.L.A.F.

Fondo Integrativo Sanitario Nazionale

Il Fondo Integrativo Sanitario Nazionale denominato FISLAF, costituito con il Contratto Nazionale del 5.3.87, tutela i lavoratori agricoli e florovivaisti in caso di ricovero ospedaliero e per particolari prestazioni specialistiche.

Il FISLAF tutela il lavoratore e i suoi familiari a carico senza alcun costo, in quanto il finanziamento di tale Fondo è a totale carico dei datori di lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero per intervento chirurgico, o comunque per ricoveri superiori a 10 giorni, ogni lavoratore o familiare a carico, ha diritto di percepire una indennità di € 51,65 per ogni giorno di degenza.

Inoltre ha diritto al rimborso di prestazioni specialistiche, visite e analisi particolari e altre importanti agevolazioni e provvidenze, fino ad un rimborso annuo massimo di € 6.197,48 per ogni nucleo familiare, per i lavoratori a Tempo Indeterminato (fissi) e fino a € 4.131,66 per i lavoratori a Tempo Determinato (avventizi).

I lavoratori che hanno diritto a queste prestazioni, devono rivolgersi alle OO.SS. firmatarie il presente Contratto per predisporre le opportune domande di rimborso e per l'assistenza necessaria.

ALLEGATO "F"**Articolo 36 CIPL 14 giugno 2004**

Il lavoratore addetto al bestiame ha diritto gratuitamente ad una casa di abitazione igienica proporzionata ai bisogni morali della propria famiglia.

Il lavoratore che, nel corso del rapporto, abbia ottenuto l'assegnazione di una casa di abitazione ai sensi della legge n. 1676 del 30 dicembre 1960, potrà trasferirvi il suo domicilio e mantenere il proprio posto di lavoro presso l'azienda, sempre ch  la distanza della casa dall'azienda sia tale da consentire la prosecuzione del rapporto senza dannosi inconvenienti per la conduzione: ci  in relazione anche alle caratteristiche, alle condizioni del conduttore, al numero dei dipendenti, ecc. In tal caso il datore di lavoro non corrisponder  il compenso sostitutivo dell'abitazione.

Oltre alla casa di abitazione, la famiglia del lavoratore ha diritto gratuitamente al porcile, al pollaio, ad un rustico e ad un orto della superficie minima di 120 metri quadrati. E' fatto divieto di lasciar liberi i polli fuori dal pollaio, durante il periodo delle semine e quando vi siano raccolti che possono essere danneggiati perch  in maturazione. La famiglia di tale lavoratore potr  allevare un suino da ingrasso od al massimo due all'anno. Il datore di lavoro fornir  gratuitamente i mezzi per il trasporto della masserie, quando il salariato viene assunto in servizio. Se il datore di lavoro non metter  a disposizione del salariato idonea casa di abitazione e relativi accessori, dovr  corrispondere una adeguata indennit  sostitutiva, pari al canone di affitto corrente sul mercato per abitazione di analoga natura.

Ai soli fini del computo della retribuzione da valere per la determinazione della 13^a e 14^a mensilit  e del trattamento di fine rapporto di lavoro, il valore della casa ed accessori   stato stabilito in   17,97 mensili e   215,64 annuali.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 aprile 2009, presso la sede del CIMI di Mantova, sita in via Principe Amedeo, 27, Galleria Landucci 2

tra

–Confagricoltura, Coldiretti e Cia di Mantova;
–Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil di Mantova;

in quanto fonti istitutive del comitato paritetico provinciale per la sicurezza nei luoghi di lavoro;

premessi che

- le parti intendono considerare, agli effetti della prevenzione degli infortuni sul lavoro, anche il colpo di calore;

- che il D.Lgs. N  81 del 9 aprile 2008 sull'attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n  123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede all'articolo 2 iniziative delle organizzazioni sindacali e datoriali, anche attraverso organismi paritetici come il comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro, previsto dal vigente CPL per gli operai agricoli e florovivaisti di Mantova;

- che il presente accordo   frutto di contrattazione collettiva e, come tale, costituisce una raccomandazione da inserire nel citato CPL e che, a loro volta, le aziende agricole assuntrici di manodopera dovranno inserire nel documento aziendale di valutazione dei rischi, adattandola alle specializzazioni ed agli orientamenti produttivi aziendali;

con l'adesione di

- Apima e Confcooperative di Mantova;

tenuto conto

delle iniziative in materia dell'ASL di Mantova;

convengono quanto segue:

1) il Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. 81/08) indica tra gli obblighi del datore di lavoro:

- valutare "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori", compresi quelli riguardanti "gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari" e quindi anche al rischio di danni da calore tipico delle attivit  lavorative svolte in ambiente aperto nei periodi di grande caldo estivo. Tale valutazione deve tener conto anche dei rischi collegati "alle differenze di genere, all'et , alla provenienza da altri paesi";

- programmare misure di prevenzione che integrino "le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonch , l'influenza dei fattori dell'ambiente (come temperatura ed umidit  dell'aria) e dell'organizzazione del lavoro".

- eliminare i rischi o, se questo non   possibile, ridurli al minimo "in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico";

- sottoporre i lavoratori a "controllo sanitario";

- fornire ai lavoratori "i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale";

- garantire ai lavoratori sufficiente ed adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza. "Ove riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo".

2) Al fine di ottemperare alle indicazioni previste al punto 1), nei confronti dei lavoratori particolarmente esposti ai rischi del colpo di calore, si dovr  considerare l'esigenza di preparare un piano di azione che valuti il livello di rischio al quale sono esposti i lavoratori. Pertanto, si terr  conto della regolazione della temperatura corporea, degli effetti dannosi del calore eccessivo, della temperatura e dell'umidit  dell'aria, dell'acclimatazione, dello sforzo fisico richiesto dalla mansione, della disponibilit  di acqua nei luoghi di lavoro, dei dispositivi di protezione individuali e dell'organizzazione delle pause di lavoro.

I lavoratori dovranno essere a conoscenza dei possibili problemi di salute causati dal calore per riconoscerne tempestivamente i primi sintomi, vigilando reciprocamente tra i colleghi di lavoro. Infine, si terr  debito conto delle misure previste nei casi di primo intervento e soccorso.

3) Nelle giornate particolarmente calde e umide, i datori di lavoro avranno cura di fornire ai lavoratori esposti ai rischi del colpo di calore acqua in abbondanza, indumenti adeguati, sospendere il lavoro nelle ore pi  calde, compiere pause in aree ombreggiate e comunque, in caso di malore, chiamare il 118.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFAGRICOLTURA Mantova _____

FEDERAZIONE Provinciale COLDIRETTI Mantova _____

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI _____

FLAI-CGIL Mantova _____

FAI-CISL Mantova _____

UILA-UIL Mantova _____

INDICE

Art. 1	- Oggetto del contratto	pag. 1
Art. 2	- Decorrenza e durata	" 2
Art. 3	- Efficacia del contratto	" 2
Art. 4	- Sistema delle relazioni	" 2
Art. 5	- Ente bilaterale dell'agricoltura mantovana	" 2
Art. 6	- Osservatorio provinciale	" 3
Art. 7	- Categorie di operai agricoli e florovivaisti	" 3
Art. 8	- Assunzione	" 3
Art. 9	- Contratto individuale	" 3
Art. 10	- Periodo di prova	" 4
Art. 11	- Attrezzi di lavoro	" 4
Art. 12	- Riassunzione	" 4
Art. 13	- Ammissione al lavoro e tutela delle donne e degli adolescenti	" 5
Art. 14	- Formazione professionale	" 5
Art. 15	- Apprendistato professionalizzante	" 5
Art. 16	- Classificazioni, profili professionali, declaratorie e mansionari	" 5
Art. 17	- Mansioni e cambiamento di qualifica	" 13
Art. 18	- Orario di lavoro	" 14
Art. 19	- Banca ore individuale	" 14
Art. 20	- Riposo settimanale e festivo	" 15
Art. 21	- Ferie	" 15
Art. 22	- Riposi continuativi non retribuiti	" 15
Art. 23	- Permessi per corsi di addestramento professionale	" 16
Art. 24	- Permessi per corsi di alfabetizzazione	" 16

Art. 25	- Permessi per corsi di recupero scolastico	"	16
Art. 26	- Permessi straordinari	"	16
Art. 27	- Giorni festivi	"	17
Art. 28	- Lavoro straordinario, festivo, notturno	"	18
Art. 29	- Recupero per i lavoratori a tempo indeterminato addetti ai lavori dei campi	"	18
Art. 30	- Organizzazione del lavoro	"	18
Art. 31	- Retribuzione	"	19
Art. 32	- Tredicesima mensilità	"	19
Art. 33	- Quattordicesima mensilità	"	20
Art. 34	- Incentivi di produzione	"	20
Art. 35	- Casa di abitazione ed accessori	"	20
Art. 36	- Scatti di anzianità	"	21
Art. 37	- Premio professionalità (fedeltà aziendale)	"	22
Art. 38	- Salario contrattuale provinciale	"	22
Art. 39	- Classificazione e retribuzione per età	"	22
Art. 40	- Contributo di assistenza contrattuale	"	22
Art. 41	- Rimborso spese	"	22
Art. 42	- Modalità di pagamento delle retribuzioni	"	23
Art. 43	- Trattamento di fine rapporto	"	23
Art. 44	- Previdenza e assistenza	"	24
Art. 45	- Malattia o infortunio	"	24
Art. 46	- Integrazione trattamento malattia, infortunio sul lavoro e maternità	"	24
Art. 47	- Cassa CIMI	"	25
Art. 48	- Fondo di solidarietà provinciale	"	26
Art. 49	- Anticipazioni	"	26
Art. 50	- Cassa integrazione salari	"	27

Art. 51	- Discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing	"	27
Art. 52	- Guida, tenuta automezzi e ritiro patenti	"	28
Art. 53	- Tutela della salute dei lavoratori	"	28
Art. 54	- Rappresentanti per la sicurezza e Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro	"	29
Art. 55	- Promozione Agrifondo	"	30
Art. 56	- Chiamata e richiamo alle armi	"	30
Art. 57	- Licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato Per giustificato motivo e giusta causa	"	30
Art. 58	- Dimissioni per giusta causa	"	31
Art. 59	- Preavviso di risoluzione del rapporto	"	31
Art. 60	- Norme disciplinari	"	32
Art. 61	- Delegato di azienda	"	32
Art. 62	- Tutela del delegato di azienda	"	32
Art. 63	- Rappresentanze sindacali aziendali	"	32
Art. 64	- Permessi sindacali	"	33
Art. 65	- Riunioni in azienda	"	33
Art. 66	- Quote sindacali per delega	"	33
Art. 67	- Esclusività di stampa	"	33
Art. 68	- Norma finale	"	33
Allegato "A"	Parte economica CIPL 2008	"	35
Tabelle	paga 01/07/2008 - Tariffe mensili e orarie	"	37
Allegato "B"	Fac - simile di Delega sindacale	"	39
Allegato "C"	Fac - simile di Lettera di dimissioni	"	39
Allegato "D"	Cassa CIMI Fac-simile di Domanda	"	40
Allegato "E"	Fondo Integrativo Sanitario FISLAF	"	41
Allegato "F"	Casa di abitazione e accessori 14 giugno 2004	"	42

