

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

PER OPERAI AGRICOLI,
FLOROVIVAISTI
GIARDINIERI DI VILLE PRIVATE
E GUARDIACACCIA
DELLA PROVINCIA DI VARESE

1 GENNAIO 2008 – 31 DICEMBRE 2011

F.L.A.I - C.G.I.L.
F.A.I - C.I.S.L.
U.I.L.A - U.I.L.

CONFAGRICOLTURA VARESE
COLTIVATORI DIRETTI VARESE
CONF. ITALIANA AGRICOLTORI VARESE

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI, GIARDINIERI DI VILLA PRIVATA E GUARDIACACCIA DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 12 maggio 2008 presso la sede di Confagricoltura Varese si sono riuniti i signori:

Per la parte datoriale:

Per Confagricoltura Varese : signori Pasquale Gervasini Presidente di Confagricoltura Varese, Signor Angioletto Borri, Signor Riccardo Speroni e Signora Cristina Buso rispettivamente Presidente della Commissione datoriale di Confagricoltura Varese, direttore di Confagricoltura Varese e responsabile dell'ufficio contabilità paghe di Confagricoltura Varese, assistiti dai componenti della Commissione Sindacale di Confagricoltura Varese, signori: Roberto Piffaretti, Massimo Mattavelli, Livio Bozzolo, Paolo Gatti e Angelo Franchi;

Per Coldiretti Varese: signor Fiori Fernando e dr. Massimo Ceruti rispettivamente Presidente e direttore f.f. della Federazione Coldiretti di Varese;

Per Confederazione italiana agricoltori di Varese: signor Giovanni Giubilini Presidente della Confederazione Italiana Agricoltori di Varese;

Per la parte lavoratori:

Per U.I.L.A./U.I.L. di Varese signor Davide Caseri ;

Per F.A.I./C.I.S.L. di Varese signor Domenico Cavallin;

Per F.L.A.I./C.G.I.L. di Varese Signor Domenico Lumastro ;

per definire e sottoscrivere i contenuti normativi ed economici del presente contratto collettivo provinciale di lavoro per operai agricoli, florovivaisti, giardinieri di ville private e guardiacaccia della provincia di Varese in applicazione di quanto previsto dall'articolo 2 del titolo I e nel rispetto degli articoli 86 e 87 del titolo X del C.C.N.L. per operai agricoli e florovivaisti del 06/07/2006, e a seguito degli incontri avvenuti fra le parti successivamente alla presentazione della piattaforma sindacale di F.L.A.I./C.G.I.L., F.A.I./C.I.S.L. e U.I.L.A./U.I.L. del 25/09/2007.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il contratto decorre dal 01/01/2008 fino al 31/12/2011 salvo le decorrenze normative ed economiche specificatamente indicate negli articoli del presente contratto che conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo.

ART.1 - LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO DI LAVORO

E' confermato l'obbligo dell'adozione del libretto sindacale e sanitario come previsto dall'art. 65 del CCNL del 06/07/2006 (allegato 11)

Il fac-simile del libretto sindacale e sanitario è allegato al presente CIPL (allegato 4) Le aziende che dispongono di strumenti informatici adeguati possono, in alternativa alla redazione manuale del libretto, conservare informaticamente tutti i dati previsti nel libretto sindacale, con l'impegno della parte datoriale di stamparli all'occorrenza o su richiesta del lavoratore.

ART. 2 – OSSERVATORIO PROVINCIALE.

E' prevista l'istituzione dell'Osservatorio Provinciale nel rispetto dell'art. 6 del CCNL del 06/07/2006. L'osservatorio dovrà essere composto da un consiglio di 12 componenti 6 designati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e 6 dai Sindacati lavoratori.

Le funzioni e i compiti dell'Osservatorio sono quelli stabiliti dall'art. 6 del CCNL del 06/07/2006.

La sede dell'Osservatorio è presso la sede di Confagricoltura Varese in Via Magenta 52.

Per il funzionamento dell'Osservatorio si rinvia al Regolamento di cui all'allegato 4 del CCNL del 06/07/2006.

ART.3 - DEFINIZIONE DI FASE LAVORATIVA

Premesse

Nel rispetto dei contenuti dei cui all'art.10 titolo III – ASSUNZIONE del C.C.N.L. si definisce quanto segue:

- la stagionalità della fase lavorativa è una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura;
- il rapporto di lavoro a termine in agricoltura, è regolato dalla Legge 83/70; non è pertanto applicabile il decreto legislativo 368/2001 (art. 10 comma 2 d.l.vo 368/2004 – esclusioni e discipline specifiche).

Definizione

Per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato e presunto necessario alla esecuzione di operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo sia nel settore di produzione vegetale che animale comprendendo anche i vari servizi connessi (per esempio la manutenzione e costruzione di aree verdi pubbliche o private). Non necessariamente, la fase lavorativa coincide con i periodi stagionali presentandosi in provincia di Varese, specie nel settore florovivaistico, fasi lavorative legate a periodi contrattuali con la committenza pubblica e privata aventi termini di fine lavori non perentori né certi.

Le fasi lavorative più rilevanti e tipiche della provincia di Varese, seppur a titolo esemplificativo sono le seguenti:

- a) lavori in parchi pubblici e privati per manutenzioni e/o costruzioni di aree verdi;
- b) fasi di cicli produttivi in allevamenti avicoli e zootecnici in generale;
- c) fienagione;
- d) manutenzioni e pulizie boschive.

ART.4 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.

In osservanza a quanto definito dall'art.11 del C.C.N.L. tra datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di Legge come da modello (allegato 1)

Le parti, ove lo ritengano opportuno e comunque nel caso di condizioni speciali e/o di miglior favore, possono farsi assistere alla stipulazione del contratto individuale dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni.

ART. 5 – RIASSUNZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 del CCNL e dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in tema di collocamento, le OO.SS. contraenti stabiliscono che nel caso di riassunzione di personale precedentemente impiegato a tempo determinato, dovrà essere rispettato il seguente criterio di scelta in ordine di importanza:

- professionalità acquisita
- situazione familiare
- anzianità presso la stessa azienda.

Per l'esercizio del diritto di riassunzione, nel rispetto di quanto definito al secondo comma dell'art. 17 del CCNL il lavoratore dovrà compilare e sottoscrivere il modulo di cui all'allegato 2) che dovrà essere consegnato al datore di lavoro entro un mese dalla cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 6 - CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Impegno a verbale

Le parti concordano che l'Osservatorio di cui all'art. 2 del CIPL del 22 giugno 2004 oltre ai compiti di competenza specifica già definiti dall'art. 6 del CCNL del 6 luglio 2006 e dall'art.2 del CIPL del 22 giugno 2004, dovrà essere appositamente riunito entro il 31 dicembre 2009 per esaminare eventuali modifiche od integrazioni alle qualifiche e alle mansioni riportate nella classificazione di cui art. 6 del CIPL del 22 giugno 2004 nel rispetto di quanto riportato agli art. 86 e 87 del CCNL

del 6 luglio 2006 ed eventuali successive modifiche anche alla luce delle proposte presentate in trattativa dalle parti contraenti. Le eventuali modifiche od integrazioni concordate, saranno inserite nel prossimo contratto integrativo provinciale di lavoro e quindi, salvo eventuali modifiche del CCNL, entreranno in vigore non prima del 1 gennaio 2012.

In applicazione di quanto disposto dall'art. 27 paragrafi A e B del C.C.N.L. del 06/07/2006 la classificazione comprende tre aree per gli operai agricoli compresi i guardiacaccia e tre aree per i florovivaisti compresi i giardinieri di villa privata con le stesse declaratorie di cui al CCNL del 06/07/2006.

OPERAI AGRICOLI

Con riferimento a quanto definito all'art. 27 lettera A) del Contratto Nazionale, gli operai agricoli sono classificati come segue:

Area 1°: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specializzazioni particolari.

1° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate rispetto agli operai di 2° livello in particolare per quanto attiene all'autonomia decisionale con relative responsabilità nello specifico campo d'azione professionale.

Profili

Meccanico: colui che oltre ad eseguire la manutenzione ordinaria di macchine operatrici semplici e complesse, in particolare sa eseguire riparazioni straordinarie;

Macellaio: colui che è preposto all'abbattimento dei capi ed al taglio e preparazione delle carni e per tali operazioni abbia adeguate capacità;

Idraulico: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti idraulici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Elettricista: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti elettrici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Fabbro: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene a costruzioni in ferro, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di dette costruzioni;

Falegname: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene a costruzioni in legno, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di dette costruzioni;

Fecondatore laico con attestato: colui che è in possesso di titolo professionale rilasciato dagli Enti preposti e sia in grado di effettuare fecondazioni artificiali;

Fattore di campagna con deleghe ed autonomie decisionali: colui che sta a capo del personale, impartisce ordini ricevuti dal datore di lavoro e lo coadiuva anche con deleghe e proprie autonomie decisionali;

Conduttore di caldaie con abilitazione di 1° e 2° grado: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad impianti di riscaldamento, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di detti impianti.

2° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali qualitativamente più elevate rispetto agli operai di 3° livello per quanto attiene in particolare alle competenze tecnico pratiche e alla conoscenza della tecnologia specifica dei lavori, dei prodotti e dei mezzi od attrezzature utilizzate.

Profili

Conduttore di autocarri articolati con portata superiore a 20 tonnellate: colui che è in possesso di patente adeguata per la guida di automezzi di portata superiore a 20 tonnellate;

Conduttore di macchine complesse semoventi: colui che è specificatamente qualificato alla conduzione di macchine agricole complesse semoventi (es. mietitrebbiatrici, sfibratrinciatrici);

Ruspista livellatore: colui che ha specifiche capacità nelle operazioni di livellamento di terreni agricoli a mezzo di macchine operatrici adibite a tali scopi;

Arganista: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene al corretto uso degli argani nelle imprese forestali ed alla relativa manutenzione ordinaria e straordinaria degli stessi;

Responsabile della preparazione di pasti nelle aziende agrituristiche di tipo "non familiare" con più di trenta posti pasto: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene alla preparazione di pasti ed al coordinamento del lavoro di cucina.

3° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per titolo o per pratica che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto ai livelli successivi.

Profili

Trattorista meccanico agricolo: assunto come tale è quel lavoratore a cui viene affidata in consegna per l'uso la trattrice per i lavori di aratura e gli altri lavori meccanizzati ricorrenti nell'azienda;

Capo mungitore e/o capostalla, in stalle con oltre 3 mungitori: colui che oltre al governo delle vacche affidategli per contratto, nell'ambito delle sue attribuzioni, è responsabile del buon andamento della stalla e deve osservare tutte le buone norme che presiedono alla conservazione del bestiame ed all'incremento zootecnico secondo le direttive del diretto superiore. Particolarmente attende alla mungitura, da il segnale di richiamo ai mungitori nelle ore stabilite dall'agricoltore o da chi per esso, risponde della preparazione dei magimi, dei lettini e dell'abbeveraggio.

Provvede, coadiuvato a turno da un mungitore, alla medicazione delle bovine ammalate, attende all'allattamento dei vitelli, risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle, stabilisce i turni di guardia; provvede occasionalmente, se in possesso dell'attesto di fecondatore laico, a sostituire il fecondatore laico;

Mungitore solo purché con il governo di almeno 30 vacche esclusa la parificazione con altre tipologie di animali bovini: colui che attende al governo, alla cura e custodia del bestiame sia da latte che da allevamento, alla mungitura delle vacche ed a tutti i lavori di stalla. Deve lavarsi accuratamente la mani e lavare le mammelle delle vacche prima della mungitura, strigliare e spazzolare ogni giorno le bestie in consegna, abbeverarle nei tempi prescritti, adottare le necessarie precauzioni perchè non si attrupino ne feriscano, se richiesto trasportare il latte dalla stalla al caseificio aziendale, aiutare nel caricamento del latte il conducente, attendere al pascolo nel periodo indicato dal datore di lavoro, allargare l'erba perchè non si riscaldi. Il mungitore provvede a turni di guardia anche di notte

Guardia stalloni negli allevamenti di razza: colui che sovrintende alla cura degli stalloni di razza coordinando il lavoro degli addetti ai cavalli;

Capo allevamento negli allevamenti di selezione;

Capo allevamento negli allevamenti avicoli;

Capo incubatoio;

Incaricato dell'abbattimento di piante e dell'uso di attrezzature e macchine forestali: colui che è incaricato dell'abbattimento di piante e coordina il lavoro degli addetti;

Incaricato della scelta e vendita di prodotti agricoli e zootecnici;

Fabbro e falegname: quei lavoratori che oltre a specifici incarichi aziendali all'occorrenza eseguono anche lavori di falegnameria e lavorazioni in ferro.

Capo guardiacaccia.

Area 2°: appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

4° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali superiori ai lavoratori inquadrati nell'area seconda che siano in grado di svolgere le proprie mansioni con competenza professionale superiore a quella dei lavoratori di 5° livello.

Profili

Addetto ai cavalli negli allevamenti di razza: colui che oltre ad accudire i cavalli nell'alimentazione ed al pascolo, è anche in grado di prestare autonomamente le cure prescritte dal veterinario ove per precise disposizioni di legge non sia prevista la presenza dello stesso veterinario;

Addetto allo sfrondamento di piante abbattute: colui che sappia utilizzare la motosega, ne sappia curare la manutenzione ordinaria e sia in grado di scegliere le diverse essenze legnose per l'accatastamento;

Addetto agli allevamenti tradizionali e specializzati: colui che opera in stalle dove siano presenti 2 operai agricoli addetti agli allevamenti;

Conduttori di autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql: colui che conduce autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo.

Mungitore solo con meno di trenta vacche in lattazione.

Mungitore con più di 30 vacche in lattazione agli ordini del capo stalla e/o del capo mungitore

5° livello

Definizione: lavoratori in possesso di conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica che possono svolgere una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola senza particolari requisiti professionali.

Profili

Conduttore di trattorie e mezzi meccanici semoventi non complessi;

Aiuto mungitore: colui che assiste all'occorrenza il capo mungitore o il mungitore solo nei lavori di stalla;

Addetto ai cavalli: colui che è addetto ai cavalli negli allevamenti;

Addetto agli allevamenti avicoli e/o negli incubatoi;

Aiuto cucina e addetto al servizio somministrazione pasti nelle aziende agrituristiche;

Addetto allo spargimento a mano di concimi chimici;

Manzolaio: colui che è in special modo adibito alla cura, sorveglianza e pulizia del bestiame di allevamento, attende al pascolo ed all'accompagnamento nei casi di trasloco con spostamenti del bestiame, coadiuva l'altro personale di stalla. Può essere adibito anche ad altri lavori compatibili, quando le bestie in sua custodia non raggiungono il numero previsto per i mungitori;

Conduttori di autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql: colui che conduce autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo.

Guardiacaccia.

Area 3°. Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

6° livello

Definizione: lavoratori che non sono in possesso di particolari requisiti professionali e che svolgono più mansioni generiche in aiuto a lavoratori di livello superiore.

Profili

Addetto ad attività varie in aziende agrituristiche;

Raccogliatore di uova;

Addetto alla scelta e vaccinazione pulcini;

Fattutto di stalla: colui che è addetto in via normale e per il servizio specifico cui lo obbliga il contratto, sostituisce temporaneamente gli assenti per malattia e ferie od altri motivi nel rispetto della normativa di cui all'art. 27 del C.C.N.L. Il fattutto di stalla deve attenersi all'orario del mungitore quando lo sostituisce e seguirne le vicende per quanto riguarda le feste infrasettimanali. Ha diritto al riposo settimanale di turno con gli altri mungitori e quando sia possibile in giorno festivo;

Addetto alla pulizia dei cortili aziendali.

7° livello

Definizione: tutti i lavoratori che svolgono attività generiche in azienda che non sono compresi nei livelli sopraelencati.

Profili

Tutti gli altri lavori non elencati trattandosi di lavoratori generici per i quali non sono previsti particolari profili o mansioni.

Per i lavoratori assunti con qualifica di 7° livello è previsto il passaggio automatico al 6° livello in sede di seconda assunzione purchè la stessa avvenga entro 6 mesi dalla data di prima assunzione e/o purchè il dipendente abbia sviluppato nella stessa azienda almeno 100 giornate di lavoro

OPERAI FLOROVIVAISTI

Fermo restando che gli usi e le consuetudini locali non siano espressamente modificate dal presente contratto collettivo e ferma restando la classificazione prevista dall' art. 27 lettera B) del C.C.N.L., gli operai florovivaisti si classificano come segue:

Area 1°: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

1° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio di 2° livello in particolare per quanto attiene all'autonomia decisionale con relative responsabilità nello specifico campo d'azione professionale.

Profili

Ibridatore-selezionatore: colui che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicura un'attività polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;

Conduttore di caldaie con abilitazione di 1° e 2° grado: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad impianti di riscaldamento, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di detti impianti;

Elettricista: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti elettrici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Potatore artistico di piante arbustive con conoscenze ed applicazione delle regole dell'arte topiaria: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue la potatura (artistico-figurativa) di piante ornamentali od alberi di alto fusto con applicazione delle regole dell'arte topiaria;

Meccanico: colui che oltre ad eseguire la manutenzione ordinaria di macchine operatrici semplici e complesse, in particolare sa eseguire riparazioni straordinarie;

Giardiniera: colui 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, la concimazione necessaria, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nelle esecuzioni. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità;

Idraulico: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad installazioni, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di impianti idraulici di cui l'azienda è dotata od intende dotarsi;

Fabbro: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene a costruzioni in ferro, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di dette costruzioni.

2° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio di 3° livello per quanto attiene in particolare alle competenze tecnico pratiche e alla conoscenza della tecnologia specifica dei lavori, dei prodotti e dei mezzi od attrezzature utilizzate.

Profili

Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: colui che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore o come meccanico);

Conduttore meccanico di autotreni ed autoarticolati superiori a 75 ql.: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati e/o automezzi di portata superiore a 75 ql. provvede alla loro manutenzione e riparazione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

Aiutante di laboratorio: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro e ai test sanitari sulle piante.

3° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto agli operai di 4° livello.

Profili

Potatore di piante d'alto fusto: colui che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue la potatura di alberi di alto fusto con applicazione delle regole dell'arte topiaria;

Innestatore: colui che con particolari capacità sa eseguire innesti a regola nelle varie tipologie;

Preparatore e distributore di miscele per trattamenti antiparassitari;

Conduttore e manutentore di caldaie con abilitazione inferiore al 1° e 2° grado: colui che ha specifiche competenze per quanto attiene ad impianti di riscaldamento, riparazioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie di detti impianti;

Addetto alla preparazione, imballaggio e spedizione di prodotti ortoflorovivaistici;

Manutentore di impianti florovivaistici fissi;

Incaricato della scelta e vendita di prodotti ortoflorovivaistici.

Area 2°: appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

4° livello

Definizione: lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali superiori ai lavoratori inquadrati nell'area seconda che siano in grado di svolgere le proprie mansioni con competenza professionale superiore a quella dei lavoratori di 5° livello.

Profili

Addetto agli impianti termici: colui che non sviluppi tale attività quale mansione esclusiva ma in aggiunta ad altre mansioni specifiche del livello precedente;

Aiuto innestatore: colui che è in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze in aggiunta alle altre mansioni specifiche dell'operaio del livello precedente;

Portatore di lancia: colui che svolge tale mansione in aggiunta alle altre mansioni specifiche dell'operaio del livello precedente;

Addetto all'uso e relativa manutenzione ordinaria della motosega, decespugliatore, tosaerba ed altre piccole macchine operatrici;

Conduttore di autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql.: colui che conduce autocarri con peso totale a terra superiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo;

Addetti alla preparazione e spedizione di prodotti ortoflorovivaistici.

5° livello

Definizione: lavoratori in possesso di conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica che possono svolgere una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola senza particolari requisiti professionali.

Profili

Conduttore di piccoli trattori e piccoli mezzi meccanici semoventi;

Addetti allo spargimento a mano di concimi chimici;

Conduttori di autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql.: colui che conduce autocarri con peso totale a terra inferiore a 35 ql. e sa provvedere alla manutenzione ordinaria del mezzo.

Area 3° – Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

6° livello

Definizione: lavoratori che non sono in possesso di particolari requisiti professionali che svolgono più mansioni generiche in aiuto a lavoratori di livello superiore.

Profili

Addetto all'imballaggio dei prodotti;

Addetto all'invasatura e svasatura;

Aiuto nella sistemazione di parchi, giardini e vivaio anche con l'utilizzo di piccole attrezzature;

Addetto alla zollatura delle piante;

Aiuto nelle procedure di trattamenti antiparassitari.

7° livello

Definizione: tutti i lavoratori che svolgono attività generiche in azienda che non sono compresi nei livelli sopraelencati.

Profili

Tutti gli altri lavori non elencati trattandosi di lavoratori generici per i quali non sono previsti particolari profili o mansioni.

Per i lavoratori assunti con qualifica di 7° livello è previsto il passaggio automatico al 6° livello in sede di seconda assunzione purchè la stessa avvenga entro 6 mesi dalla data di prima assunzione e/o purchè il dipendente abbia sviluppato nella stessa azienda almeno 100 giornate di lavoro

Per le disposizioni speciali per i giardinieri di ville private le tra categorie già definite corrispondono rispettivamente ai livelli 3°, 5° e 6° degli operai florovivaistici.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

a) Operai Agricoli

La durata normale dell'orario di lavoro non potrà eccedere quella fissata dall'art. 30 de C.C.N.L. pari a 39 ore settimanali.

Nei vari mesi dell'anno, per il personale di campagna la durata dell'orario ordinario di lavoro potrà essere variato secondo le esigenze aziendali e stabilito come segue:

- ore 6,10 per i mesi di gennaio e dicembre

- ore 6,30 per i mesi di febbraio, marzo, aprile, settembre, ottobre e novembre

- ore 6,50 per i mesi di maggio, giugno, luglio ed agosto.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse categorie o squadre di lavoro, secondo le esigenze tecniche del lavoro informando preventivamente i lavoratori interessati.

Per il personale che ha la cura ed il governo del bestiame e degli allevamenti, l'orario di lavoro normale previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. sarà effettuato secondo le esigenze proprie delle stalle e degli allevamenti stessi.

E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per riordinare, nell'ambito aziendale, dove si è svolto il lavoro, gli attrezzi che servono al lavoratore stesso.

b) Operai florovivaistici

La durata dell'orario di lavoro non potrà eccedere quella fissata dall'art. 30 del C.C.N.L. pari a 39 ore settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro viene fissato in 6,30 ore giornaliere e distribuito su 6 giorni la settimana. Per le sole aziende florovivaistiche potrà essere stabilita, d'intesa con i lavoratori, una distribuzione dell'orario di lavoro settimanale seguendo le indicazioni di seguito riportate:

- 5 giorni di lavoro per settimana di cui i primi 4 con orario di 8 ore al giorno ed il quinto giorno di 7 ore;
- 6 giorni di lavoro la settimana di cui i primi 5 giorni a 7 ore al giorno e il sabato le rimanenti 4 ore antimeridiane.

Inoltre nei vari mesi dell'anno la durata dell'orario normale di lavoro potrà essere variata secondo le esigenze aziendali, fino ad un massimo di ore 6 e 50 minuti giornaliere limitatamente a 45 giorni all'anno con recupero di tale maggiore orario di 20 minuti giornalieri in altri 45 giorni dell'anno con orario ridotto a ore 6 e 10 minuti giornaliere. In tal caso l'orario adottato dall'azienda deve essere precisato con un avviso esposto nella sede dell'azienda stessa.

L'inizio e la fine del lavoro, ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse squadre o categorie di lavoratori secondo le esigenze tecniche del lavoro stesso informando preventivamente i lavoratori interessati.

Salvo particolari esigenze aziendali, i periodi intermedi di riposo giornaliero non possono superare i 90 minuti.

E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per riordinare, nell'ambito aziendale, dove si è svolto il lavoro, gli attrezzi che servono al lavoratore stesso.

Non è considerato orario di lavoro il tempo impiegato per recarsi ad altro luogo di lavoro che deve essere indicato al lavoratore il giorno precedente e che viene svolto entro il raggio di Km 15 dalla sede dell'azienda e raggiunto con mezzo di trasporto fornito dall'azienda se il lavoratore ne è sprovvisto.

Il tempo impiegato per recarsi in altro luogo di lavoro distante oltre i 15 Km di raggio dalla sede aziendale, è considerato lavorativo e deve essere retribuito come previsto dall'art. 21 del presente CIPL.

ART. 8 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel rispetto dell'art. 43 del C.C.N.L., le Organizzazioni contraenti concordano che nelle aziende si proceda a formulare calendari annuali per il godimento delle ferie e delle festività' la dove risultino regolarmente operanti le rappresentanze sindacali.

Come previsto dall'art. 32 del CCNL del 6 luglio 2006 , il datore di lavoro , nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.”

Nelle aziende dove si faccia ricorso ad impegni di lavoro domenicale, ai lavoratori interessati deve essere garantito il riposo compensativo.

ART. 9 – RIUNIONI IN AZIENDA

Con riferimento a quanto definito dal titolo IX “diritti sindacali” ed agli artt. 75, 76 e 79 del C.C.N.L. del 06/07/2006, quale condizione di miglior favore al fine della regolare applicazione dell'art. 79 in tema di riunioni in azienda, in quelle aziende dove è prevista l'elezione del o dei delegati non ancora effettuata, i lavoratori e/o le Organizzazioni sindacali potranno organizzare una sola volta entro la data di scadenza del C.I.P.L., una riunione aziendale anche nell'ambito dell'azienda stessa purchè il 1° punto dell'O.D.G. assembleare riguardi l'elezione del o dei delegati. Tutte le altre riunioni aziendali, sempre nel limite massimo di 13 ore annue complessive compresa la prima di cui trattasi, potranno essere convocate esclusivamente dal o dai delegati d'azienda previo avviso al datore di lavoro al quale dovrà essere segnalata l'eventuale presenza di dirigenti esterni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che i dipendenti eletti in qualità' di delegati aziendali di cui agli artt. 75, 76 e 78 del vigente C.C.N.L. non siano contemporaneamente eletti in qualità' di dirigenti sindacali a livello locale o sovralocale onde evitare gravose incombenze in tema di organizzazione del lavoro aziendale ed economiche.

ART. 10 – PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 35 del C.C.N.L. ultimo comma, i permessi per corsi di recupero scolastico per operai a tempo determinato sono concessi a condizione che i dipendenti interessati siano stati assunti a termine per un periodo di almeno 6 mesi, anche cumulabili, nell'arco dell'anno. In tal caso i permessi per corsi di recupero scolastico sono concessi fino ad un massimo di 50 ore annue fermo restando il limite massimo di 150 ore in un triennio.

ART. 11 – INTERRUZIONE E RECUPERI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

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

Con riferimento agli artt. 40 e 41 del C.C.N.L. del 10/07/2002 il ricorso alla Cassa Integrazione di cui alla Legge N. 457/72 art.8 è esercitato per periodi di sospensione dal lavoro anche di una sola giornata.

Se per le sospensioni dal lavoro non è stato fatto il ricorso alla Cassa Integrazione si procederà' al recupero nei limiti stabiliti dagli artt. 40 e 41 del C.C.N.L.

ART. 12 – AUMENTI DI RETRIBUZIONE

ELEMENTI: gli elementi che costituiscono la retribuzione sono quelli riportati all'art. 45 del C.C.N.L. del 06/07/2006.

La classificazione e la retribuzione, comprensiva della paga base e dell'indennità di contingenza, è determinata per ciascun livello e qualifica in relazione all'età', secondo le tabelle che seguono.

Per gli operai a paga mensile, la retribuzione è comprensiva anche delle compensazioni per festività nazionali ed infrasettimanali se non lavorate o non cadenti in domenica.

La retribuzione lorda nazionale è comprensiva di tutti gli aumenti salariali contrattuali definiti dai precedenti contratti ed accordi nazionali e provinciali.

AUMENTI CONTRATTUALI:

premesse che l'accordo del luglio 1993 prevedeva che gli aumenti contrattuali dovevano essere allineati e quindi rapportati ai valori percentuali dell'inflazione programmata per il biennio successivo alle trattative e al valore percentuale di scarto tra l'inflazione programmata e quella effettiva per il biennio precedente alle trattative;

tenuto conto del recupero dell'inflazione reale per il biennio 2006-2007 e dell'inflazione programmata per il biennio 2008-2009 e, tenuto altresì conto dell'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo nella realtà della provincia di Varese, le parti hanno definito un aumento biennale omnicomprensivo dei salari lordi contrattuali e di tutte le retribuzioni indirette (indennità di capo operai agricoli, salario in natura operai agricoli, casa ed annessi operai agricoli), ad esclusione di quelle già indicizzate (diarie e tariffa forfettaria retributiva) pari al 6,2% così distribuito:

Il 40% dell'aumento a partire dal 1 maggio 2008

Il 40% dell'aumento a partire dal 1 maggio 2009

Il 20% dell'aumento a partire dal 1 settembre 2009

Le tabelle salariali con le rate di aumento vengono riportate in calce al presente CIPL.

VACANZA CONTRATTUALE

Per la vacanza contrattuale riferita al periodo 01/01/2008 – 30 aprile 2008, viene riconosciuto un elemento provvisorio della retribuzione (Una Tantum) pari a Euro 100,00 che sarà liquidato una sola volta alle scadenze sotto indicate:

Euro 50,00 in aggiunta alla retribuzione del mese di luglio 2008

Euro 50,00 in aggiunta alla retribuzione del mese di settembre 2008

L'importo di una tantum sarà liquidata esclusivamente ai lavoratori in forza rispettivamente nel mese di luglio 2008 e settembre 2008 indipendentemente dalla data di assunzione.

ART. 13 RETRIBUZIONE OPERAI AGRICOLI

Gli aumenti e le norme previste dal presente contratto integrativo provinciale nei confronti delle tariffe sindacali vigenti alla sua entrata in vigore, non modificano le condizioni di miglior favore attualmente praticate dalle aziende.

Per gli operai agricoli con qualifica di 6° e 7° livello di età compresa superiore a 65 anni i valori orari e mensili esposti debbono essere ridotti del 10%.

OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO A PAGA ORARIA: si applicano le tariffe degli operai agricoli a tempo indeterminato a paga oraria, maggiorate dal 3° elemento di cui all'art. 45 del CCNL del 06/07/2006.

La retribuzione mensile per gli operai a tempo indeterminato o determinato dovrà essere corrisposta ogni trenta giorni.

CAP: a decorrere dal 01/07/2004 al personale cui il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo sarà corrisposto il seguente compenso:

- fattore di campagna: € 10,00 mensili per squadre fino a 3 altri lavoratori di campagna; € 15,00 mensili per squadre da 4 a 6 lavoratori di campagna; € 20,00 mensili per squadre con oltre 6 lavoratori di campagna cui sovrintende

- capo mungitore: € 5,00 mensili per ogni altro mungitore cui sovrintende.

SALARIO IN NATURA:

a partire dal 01/06/85 l'istituto del salario in natura è stato soppresso ed il valore corrispondente aggiunto al valore della paga base globale vigente in Provincia di Varese.

Gli operai agricoli possono tuttavia usufruire della quantità di legna e di latte come di seguito indicate corrispondendo al datore di lavoro il valori di tali generi mensilmente:

- latte litri 365
- legna verde ql. 35
- legna secca ql. 5

Per il latte dovrà essere applicato il prezzo regionale annuo medio di cui alla Legge 306/75 e successive modificazioni mentre per il valore della legna dovranno valere i dati forniti dal Bollettino della Camera di Commercio di Varese, ridotti del 30% e calcolati quale media annua delle rilevazioni dal 1 novembre al 31 ottobre dell'anno successivo.

Gli importi dovuti al datore di lavoro saranno trattenuti sulla retribuzione netta mensile esposta nel foglio paga.

ART. 14 – CASA ED ANNESSI OPERAI AGRICOLI

Ogni operaio agricolo assunto a tempo indeterminato, capofamiglia, ha diritto ad una casa di abitazione fornita dal datore di lavoro con annessi: orto, pollaio, porcile ed un posto coperto per il ricovero della legna.

Le Organizzazioni faranno opera affinché i proprietari dei fondi abbiano a rimettere in condizioni igieniche e confortevoli le case che non lo fossero.

I locali dovranno corrispondere al numero ed alle necessità dell'intera famiglia dell'operaio, sempreché i suoi membri siano stabilmente addetti all'azienda e comunque in numero non inferiore a 2 unità.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere al proprie spese all'imbiancatura ed alla disinfezione dei locali di abitazione al cambio della famiglia dell'operaio.

L'area orto dovrà essere non inferiore a mq. 120 adiacente o nelle immediate vicinanze della casa colonica.

In via indicativa il valore per l'uso della casa ed annessi viene determinato come segue:

- € 31,00 per abitazione
- € 0,24 per l'orto
- € 1,30 per il pollaio, il porcile e rustici.

Sono a carico dell'operaio gli importi della bolletta per il consumo della luce, la conservazione, la manutenzione ed eventuali modifiche degli impianti.

Per il consumo di acqua potabile, dovrà essere installato un contatore di derivazione per i consumi del lavoratore al fine di poter procedere all'addebito dei quantitativi consumati dal lavoratore stesso. Nel caso in cui il datore di lavoro non proceda all'installazione del contatore di derivazione l'uso dell'acqua potabile è da considerarsi gratuito.

ANIMALI DI BASSA CORTE E SUINI.

Ad ogni famiglia operaia è consentito l'allevamento di 25 galline, oppure di 20 galline con 5 tacchini, purchè siano tenute chiuse in modo da non danneggiare le coltivazioni; l'allevamento di 40 pulcini in qualunque tempo, purchè tenuti chiusi; l'allevamento di un suino per l'ingrasso e di due suini quando la famiglia abbia due unità occupate presso l'azienda o almeno sette conviventi purchè gli idonei siano stabilmente occupati in azienda. La paglia per la lettiera dei suini dovrà essere usata con la massima parsimonia.

Le concessioni del presente comma possono operare solo in quanto compatibili e non pregiudizievoli per l'attività dell'azienda.

ART. 15 – OPERAI AGRICOLI SALARIATI A MESE CON VITTO ED ALLOGGIO

I salariati a mese sono retribuiti in denaro ed in misura non inferiore a quella della categoria per la quale sono stati assunti e percepiscono tutti i compensi spettanti ai salariati della categoria in relazione al periodo di lavoro prestato.

Gli eventuali accordi per il conferimento del vitto e dell'alloggio dovranno essere specificati nel contratto individuale di lavoro.

In mancanza, la quota giornaliera del vitto sarà fissata in ragione di 2/5 della paga globale e di 1/5 della paga globale per la quota di alloggio e pulizia degli effetti personali.

ART. 16 – RETRIBUZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI

La classificazione e la retribuzione oraria – paga base più l'integrativo provinciale e l'indennità di contingenza per i lavoratori a tempo indeterminato – è determinata in relazione alle relative qualifiche seguendo quanto disposto dall'art. 45 del CCNL. La retribuzione lorda nazionale è comprensiva di tutti gli aumenti salariali contrattuali definiti dai contratti, accordi nazionali e provinciali.

Per gli operai floro vivaisti con qualifica di 6' e 7' livello di età superiore a 65 anni, il totale esposto deve essere diminuito del 10%.

Gli aumenti previsti dal presente contratto integrativo provinciale e le modifiche normative intervenute nella stesura dello stesso, anche riguardo alle tariffe sindacali vigenti alla sua entrata in vigore, non modificano le condizioni di miglior favore attualmente praticate e/o previste nei contratti individuali.

La retribuzione mensile per gli operai a tempo indeterminato o determinato dovrà essere corrisposta ogni trenta giorni.

Mandato fiduciario di capo

Agli operai floro vivaisti, ferme restando le mansioni affidate loro e l'anzianità di servizio conseguita, può essere conferito, dal datore di lavoro o da chi per esso, il mandato fiduciario di capo squadra con il compito di coordinare l'attività esecutiva di un gruppo di lavoratori di pari qualifica o di qualifica inferiore a quella a lui attribuita, partecipando egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori. Per attribuire il mandato di fiduciario capo, la squadra deve essere composta almeno da tre lavoratori compreso il capo. E' compito del capo squadra:

- rilevare e riferire giornalmente all'azienda, i tempi di esecuzione delle operazioni eseguite dal gruppo di persone da lui coordinate;
- informare giornalmente il datore di lavoro o chi per esso, sull'orario di lavoro effettuato dalle persone a lui subordinate e sull'andamento dei lavori, nonché sul comportamento disciplinare del personale che egli ha in sottordine;
- curare la razionale utilizzazione, la normale manutenzione, la pulizia e la custodia delle macchine, degli attrezzi e degli automezzi in dotazione e, per questi ultimi, eventualmente provvedere alla loro guida.

Al lavoratore con mandato fiduciario è riconosciuta la maggiorazione prevista solo per il periodo di tempo in cui il mandato è esercitato. Nel caso in cui il mandato fiduciario avesse durata inferiore al mese la maggiorazione, pari ad euro 2,00 al giorno, sarà riconosciuta per ogni giorno in cui il lavoratore ha svolto la mansione di capo.

ART. 17– CASA ED ANNESSI OPERAI FLOROVIVAISTI

Nelle aziende floro vivaistiche nel caso in cui il datore di lavoro intenda concedere la casa di civile abitazione al proprio dipendente, tale concessione deve avvenire nella forma del contratto d'uso, con cessazione del contratto stesso alla conclusione del rapporto di lavoro. La concessione è da intendersi comunque compensativa dell'eventuale incarico di custodia dell'azienda e del controllo degli impianti aziendali. Resta però inteso che tali incarichi sono da considerarsi mansione accessoria rispetto a quelle definite dalla qualifica con la quale il lavoratore è stato assunto.

La concessione in uso della casa di civile abitazione e gli incarichi conseguenti del lavoratore devono risultare nel contratto individuale di lavoro che dovrà essere sottoscritto anche dalle rappresentanze sindacali di appartenenza.

ART. 18 – TRASPARENZA DELLE VOCI RETRIBUTIVE PER OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Con riferimento e nel rispetto dell'art. 50 del CCNL del 06/07/2006, nei prospetti paga che il datore di lavoro rilascia mensilmente ai lavoratori devono essere specificati gli importi delle seguenti voci:

- salario contrattuale nazionale comprensivo di contingenza ed EDR
- eventuali scatti di anzianità
- salario integrativo provinciale
- generi in natura eventuali
- lavoro straordinario feriale e festivo
- festività e ferie
- eventuali ratei di tredicesima e quattordicesima
- eventuali superminimi concordati

ART. 19 – INTEGRAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA ED INFORTUNIO

Operai agricoli:

non essendo ancora costituita in provincia di Varese la Cassa extra-legem prevista dall'art. 59 del CCNL del 06/07/2006, tenuto conto nella realtà provinciale, della bassa incidenza riguardante gli eventi di malattia ed infortunio, i trattamenti economici in presenza di tali eventi sono accollati alle singole aziende nelle seguenti misure:

MALATTIA: in caso di malattia il trattamento economico (tra indennità di Legge ed integrazione dell'azienda) dovrà essere pari al 80% per i primi 12 giorni e pari almeno al 90% dal 13° giorno in poi.

INFORTUNIO: (si applica quanto previsto dall'art. 59 del CCNL del 06/07/2006) in caso di infortunio sul lavoro il trattamento economico (tra indennità di Legge ed integrazione dell'azienda) dovrà essere pari all'80% per i primi 12 giorni e pari al 100% dal 13° giorno in poi.

Operai florovivaisti:

il trattamento economico sia per malattia che per infortunio sul lavoro sono i seguenti:

- 80% della retribuzione per i primi 12 giorni (tra indennità di Legge ed integrazione del datore di lavoro)
- 90% della retribuzione dal 13° al 90° giorno (tra indennità di Legge ed integrazione del datore di lavoro)

Per quanto riguarda gli operai a tempo determinato si applicano i disposti dell'art. 58 del CCNL del 06/07/2006 sia per quanto attiene il diritto al pagamento della malattia e dell'infortunio sul lavoro, sia per quanto riguarda la durata di tale pagamento.

Nel caso di malattia inferiore a 3 giorni, vige quanto previsto dall'art. 58 del CCNL e dall'art. 19 del CIPL.

IMPEGNO A VERBALE.

Le Organizzazioni Sindacali considerati i ritardi degli Enti preposti alle erogazioni delle indennità di Legge a favore dei lavoratori agricoli, florovivaisti e guardiacaccia per malattia ed infortunio, si impegnano a promuovere un incontro presso gli Organi responsabili dell'INPS e dell'INAIL a livello provinciale affinché le suddette indennità (ove non rientranti in quelle previste per l'anticipo prestazioni INPS) siano erogate con maggiore celerità.

ART. 20 – DIARIE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Operai agricoli:

I rimborsi per i pasti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51 del CCNL del 06/07/2006 sono forfettizzati, con decorrenza 01/01/2008, in :

- € 10,19 per un pasto
- € 20,38 per due pasti

Operai florovivaisti:

Il lavoratore che presta servizio fuori azienda, oltre i limiti territoriali indicati dall'art. 7 lett. B) oltre alla rifusione delle spese vive sostenute per conto dell'azienda stessa, compreso l'alloggio in caso di pernottamento, avrà diritto ad una diaria di:

- € 10,19 per un pasto
- € 20,38 per due pasti

La diaria non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o abituale dimora del lavoratore, purchè la sua abitazione sia compresa nel raggio di Km.15 dal luogo di lavoro.

L'importo doppio della diaria per due pasti fuori dal raggio dei 15 Km. di cui sopra è riconosciuta esclusivamente a quei lavoratori che rientrano in azienda dopo le ore 21,00 al termine di una intera giornata di lavoro.

Per la misurazione dei chilometraggi le parti concordano di utilizzare il programma VIAMICHELIN disponibile su internet all'indirizzo www.viamichelin.com

ART. 21 – TARIFFA FORFETTARIA RETRIBUTIVA OPERAI FLOROVIVAISTI

Il tempo impiegato per il viaggio oltre i limiti stabiliti dall'art. 7 lett. B) comma 6, è considerato lavorativo a tutti gli effetti ed è retribuito, con decorrenza 01/01/2008, con una tariffa forfettaria giornaliera di € 10,19 ad esclusione dei lavori aventi fisionomia cantieristica.

Si intendono a fisionomia cantieristica i lavori di durata di almeno due giorni lavorativi per la formazione e la sistemazione di parchi e giardini e che per ciò stesso presentano carattere di temporanea autonomia nei confronti delle attività aziendali interne.

L'importo della tariffa forfettaria retributiva dovrà essere aggiornato sulla base del coefficiente ISTAT pubblicato dalla Camera di Commercio relativo all'anno precedente.

Per la misurazione dei chilometraggi le parti concordano di utilizzare il programma VIAMICHELIN disponibile su internet all'indirizzo www.viamichelin.com

ART. 22 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Ai fini e per gli effetti di cui all'art. 69 del C.C.N.L. del 06/07/2006, si applicano in via indicativa i motivi di giusta causa e giustificato motivo di licenziamento così come riportati alle lettere A e B dello stesso art. 69 del C.C.N.L.

La risoluzione del rapporto di lavoro divenuta definitiva, previo eventuale esperimento della procedura di cui all'accordo del 26/03/1973 e alla legge 11 maggio 1990 n. 108, comporta l'obbligo per il lavoratore che ne è in possesso, della riconsegna della casa, con annessi e connessi, entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 23 – NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

In attuazione della norma di cui agli artt. 72 e 73 del C.C.N.L., qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza, nei seguenti casi:

1°) con multa fino ad un massimo di tre ore di paga nel caso:

- a) che il lavoratore, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che il lavoratore non utilizzi le attrezzature di protezione previste dal D.L. 626/94

2°) con multa pari all'importo di una giornata di lavoro nel caso:

- a) che il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

- b) che il lavoratore per negligenza provata, arrechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;
- c) che il lavoratore svolga lavori in concorrenza con quelli dell'azienda da cui dipende;
- d) nel caso di recidiva nelle mancanze di cui al punto 1)

3°) sospensione senza retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni nei casi di recidiva previsti al 2° punto del presente articolo;

4°) con il licenziamento immediato del lavoratore senza preavviso nei seguenti casi:

- a) tutti quelli previsti dall'art. 69 del C.C.N.L. lett. A);
- b) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle norme disciplinari di cui al paragrafo 3° del presente articolo;
- c) in tutti gli altri casi di gravità tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento divenuto definitivo, comporta l'obbligo per il lavoratore che ne è in possesso, della riconsegna della casa, con annessi e connessi, entro 15 (quindici) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Gli importi delle multe trattenute ai dipendenti saranno evoluti alle associazioni ONLUS "Varese Oncologia" o "Gulliver"

IMPEGNO A VERBALE: le rappresentanze dei sindacati lavoratori con riferimento all'impegno a verbale di cui all'accordo provinciale del 02/10/1996 in tema di norme disciplinari per operai agricoli e florovivaisti si impegnano a sensibilizzare i lavoratori sul corretto uso di macchine ed attrezzature aziendali e sull'attenta cura del bestiame nonché sull'osservanza dell'orario di lavoro, sulle assenze ingiustificate, nello svolgimento di lavori in concorrenza con l'azienda da cui dipende il dipendente e sulla recidiva delle mancanze citate. Ciò al fine di evitare danni anche gravi per l'azienda e la conseguente applicazione delle norme disciplinari previste.

ART. 24 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

Per il periodo di anzianità anteriore al 16 agosto 1976, di cui all'art. 54 del C.C.N.L., l'indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato è fissata come segue:

- fino al 31 dicembre 1963	giorni 13
- dal 01/01/1964 al 31/12/1973	giorni 18
- dal 01/01/1974 al 31/12/1974	giorni 23
- dal 01/01/1975 in poi	giorni 26

In caso di decesso del lavoratore, il periodo di cui all'art.54 del C.C.N.L. per il rilascio della casa da parte della sua famiglia, viene fissato in un mese.

ART. 25 – TRATTENUTE E VERSAMENTO DI QUOTE PER DELEGA

Le aziende, in applicazione dell'art. 82 del CCNL del 06/07/2006 e previa delega scritta conforme al modello fac-simile allegato 3) rilasciata e sottoscritta dai lavoratori dipendenti ed in applicazione dell'art. 82 del CCNL del 06/07/2006 provvederanno a trattenere agli stessi lavoratori quanto indicato per loro dalle Organizzazioni sindacali lavoratori ed a versare a titolo di contributi volontari la somma sui rispettivi conti correnti.

La misura della trattenuta per contributi sindacali viene fissata, a decorrere dal 01/01/2005, nella misura dello 0,70% sull'importo mensile di retribuzione lorda. Fino alla data del 31/12/2004 valgono gli importi in misura fissa stabiliti a suo tempo dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il versamento della somma trattenuta dalle aziende a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali sarà effettuato ogni semestre su c/c bancario da questa ultima indicato.

Il datore di lavoro è tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche delle stesse, per tutta la durata del rapporto di lavoro dei singoli lavoratori.

Nel caso di operai a tempo determinato riassunti presso la stessa azienda, la delega sindacale firmata la prima volta è valida anche per i rapporti di lavoro successivi

ART. 26 – CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL del 06/07/2006, e' istituito in provincia di Varese il contributo di assistenza contrattuale provinciale. L'ammontare di detto contributo, che attualmente è di € 0,28 per ogni giornata dichiarata all'INPS, è ripartito al 50% tra datore di lavoro e lavoratore. Il datore di lavoro tratterrà mensilmente la quota a carico del lavoratore e verserà il totale del contributo dovuto tramite modello F24 di riscossione dei contributi previdenziali ed emesso dall'INPS. Per la gestione del contributo di assistenza contrattuale è stato istituito il Comitato Intersindacale di Gestione per il Contributo di Assistenza Contrattuale Provinciale, con sede in Varese in Via Magenta 52: il regolamento del Comitato Intersindacale è a disposizione dei datori di lavoro e dei lavoratori presso la sede del Comitato stesso.

ART. 27 – SCATTI DI ANZIANITA'

Le OO.SS. contraenti convengono che per gli operai a tempo determinato che, con accettazione scritta prevista dall'art. 20 del C.C.N.L. del 06/07/2006 passano alla categoria di operai a tempo indeterminato, venga riconosciuto ai fini della maturazione del 1° scatto di anzianità l'ultimo periodo di lavoro continuativo prestato a tempo determinato nella stessa azienda e riportato nel registro d'impresa sezione matricola.

Il periodo massimo riconoscibile ai fini della maturazione del 1° scatto di anzianità è definito in mesi 6. Tale periodo non è da considerarsi nel computo dell'indennità di anzianità'.

ART. 28 – INDUMENTI DI LAVORO OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Il datore di lavoro deve consegnare ad ogni singolo dipendente degli indumenti di lavoro, dopo il primo mese dal giorno dell'assunzione, fra quelli elencati a seconda delle mansioni e delle condizioni di lavoro:

- due tute da lavoro o , in alternativa, due giubbetti e due paia di pantaloni
- due grembiuli da lavoro.

Nelle aziende dove i dipendenti sono spesso impegnati in fasi lavorative con esposizione continuata alla pioggia deve essere messo a disposizione un congruo numero di impermeabili da utilizzare a rotazione per squadre incaricate.

Nel caso in cui non avvenisse la consegna degli indumenti di cui sopra, il datore di lavoro dovrà liquidare al lavoratore entro il 31 dicembre di ogni anno, un importo complessivo, con decorrenza 01/07/2004, pari al controvalore degli indumenti definito in € 70,00.

Nel caso di mancata consegna degli indumenti ad operai assunti a tempo determinato, l'importo del controvalore deve essere definito in dodicesimi in funzione del periodo di lavoro svolto.

L'eventuale sostituzione degli indumenti di lavoro non è rapportata al periodo annuale ma al momento in cui tali indumenti dovessero essere giudicati inutilizzabili causa l'uso continuato o per rottura.

La consegna degli indumenti dovrà essere accompagnata da una dichiarazione del lavoratore (vedi allegato 5)

ART. 29 – CONTROVERSIE INDIVIDUALI: COMMISSIONE SINDACALE DI CONCILIAZIONE.

Tutte le controversie individuali di lavoro che non vengono bonariamente risolte direttamente tra il datore di lavoro e il lavoratore senza l'assistenza dei rappresentanti sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori sono demandate alla Commissione Sindacale di Conciliazione che ha il compito di procedere all'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione a mente dell'art. 409 del c.p.c. e ai sensi dell'art. 31 del D.Lvo 80/98 come modificato dal D.Lvo 307/98.

E' fatto obbligo a tutte le organizzazioni firmatarie del presente accordo di richiedere la convocazione della succitata Commissione ogni qualvolta non si verifichi la bonaria risoluzione di cui al primo comma del presente paragrafo.

La Commissione non svolge alcun compito di arbitrato.

La presidenza della Commissione sarà assunta a turno alternativamente da un rappresentante dei datori di lavoro e dei sindacati lavoratori.

La Commissione si riunisce entro 15 gg. dal ricevimento della richiesta del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 60 gg. dalla data di ricevimento della richiesta.

Se la conciliazione riesce, si redige verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma del c.p.c. La sottoscrizione del verbale di conciliazione da parte del lavoratore con l'assistenza del sindacato, ai sensi dell'art. 411 del c.p.c. rende irrilevante qualsiasi discostamento dalle procedure previste dal presente articolo.

Se la conciliazione non riesce deve essere redatto processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo. Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciato alle parti.

Il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione del Lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma del c.p.c.

La Commissione è composta da 6 componenti (3 designati dai datori di lavoro e 3 dai sindacati dei lavoratori). La riunione è valida quando è garantita la presenza di 1 rappresentante dei datori di lavoro e di 1 rappresentante dei lavoratori. La sede è presso Confagricoltura Varese in Via Magenta 52.

DISPOSIZIONI SPECIALI PER I GIARDINIERI DI VILLA PRIVATA DELLA PROVINCIA DI VARESE.

ART. 1 - PREMESSA

Tutte le norme vigenti valgono per i giardinieri addetti a ville che attuano investimenti colturali aventi finalità produttive, ortofrutticole e di cura dell'ambiente e che assumono per tale fatto la caratteristica di entità agricole aziendali, conferendo ai lavoratori addetti la fisionomia di maestranze agricole specializzate.

ART. 2 - ASSUNZIONE

Per consuetudine il giardiniere con alloggio è tenuto a provvedere alla custodia della proprietà, rivestendo così la caratteristica di personale di fiducia che gli dia affidamento e garanzia di moralità assoluta, oltre alle indispensabili capacità tecniche.

ART. 3 - LIVELLI

I giardinieri vengono assegnati alle seguenti categorie:

3° LIVELLO: si intendono appartenenti al terzo livello quei giardinieri che diano prova di conoscere profondamente qualsiasi genere di coltura, in special modo le colture ortofrutticole e di serra calda, di conoscere bene la nomenclatura delle piante e dei fiori, di avere attitudine a dirigere il personale e che conoscano con particolare perizia i lavori in fiore e gli addobbi floreali (ex giardiniere di 1° categoria).

5° LIVELLO: si intendono appartenenti al quinto livello quei giardinieri che sappiano disimpegnare tutti i lavori inerenti alle colture ortofrutticole a serre calde o a vivaì e che conoscano bene i lavori ed addobbi in fiore (ex giardiniere di 2° categoria).

6° LIVELLO: si intendono appartenenti al sesto livello quei giardinieri che sono adibiti a ville i cui giardini sono di estensione limitata, prevalentemente arborati con prati e poche colture ortofrutticole e di fiori comuni (ex giardiniere di 3° categoria).

La classifica di 3° e 5° livello dovrà essere determinata tenendo presente sia la capacità del prestatore di lavoro che la natura del complesso coltivato.

In caso di divergenza sulla determinazione della classifica, le parti adiranno alla Commissione esaminatrice di cui all'art. 83 del C.C.N.L. del 06/07/2006, la quale dovrà esprimersi, oltre che sulla capacità lavorativa del giardiniere, anche sulla natura del complesso coltivato.

ART. 4 - RETRIBUZIONI

Valgono le disposizioni del presente contratto e le retribuzioni sotto riportate comprensive della compensazione per festività nazionali ed infrasettimanali, se non lavorate e non cadenti di domenica, salvo le condizioni di miglior favore che il datore di lavoro credesse di pattuire, o quanto possa essere stabilito in patti aggiunti, i quali dovranno essere controfirmati dalle parti e vistati dalle rappresentanze delle rispettive organizzazioni sindacali di categoria.

La paga base nazionale più l'integrativo provinciale è comprensiva di tutti gli aumenti salariali e contrattuali definiti dai precedenti contratti ed accordi provinciali e nazionali.

Le seguenti tabelle retributive sono ottenute moltiplicando i valori previsti per gli operai florovivaisti a tempo indeterminato per il coefficiente fisso di 169 per le qualifiche di cui al precedente art. 3 (3°, 5° e 6° livello).

Per le **TABELLE SALARIALI IN VIGORE** si vedano le tabelle in calce al presente contratto.

Qualora il datore di lavoro assuma manodopera con retribuzione a paga oraria, alla stessa sarà corrisposta la retribuzione come sopra stabilita divisa per 169.

Per i giardinieri che usufruiscono di alloggio, luce, acqua, legna ed ortaggi, tali compensazioni si intendono compensative della custodia e dell'eventuale lavoro straordinario saltuario, sia feriale che festivo e nelle festività nazionali ed infrasettimanali, allorquando ricorrano inderogabili esigenze di coltivazioni e con diritto a pari riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Gli aumenti previsti dal presente Contratto Integrativo nei confronti delle tariffe sindacali vigenti all'atto della sua entrata in vigore, vengono assorbiti, fino alla loro concorrenza, dalle condizioni di miglior favore attualmente anticipate dai datori di lavoro.

ART. 5 - VARIAZIONE DI SCALA MOBILE

Le variazioni salariali conseguenti alla variazione di scala mobile fino alla data del 31/12/92, saranno raggugliate in ventiseiesimi di variazione giornaliera dei livelli florovivaistici, con le seguenti parificazioni:

- ex 1' categoria 3° livello
- ex 2' categoria 5° livello
- ex 3' categoria 6° livello

ART. 6 - FERIE

Ai giardinieri compete un periodo annuale di ferie nella misura di giorni 26 lavorativi frazionabili in dodicesimi per i lavoratori che non compiono l'anno di servizio.

ART. 7 - TREDICESIMA MENSILITA'

Ai giardinieri verrà corrisposta a Natale la 13ma mensilità, pari all'importo di un salario mensile in denaro, frazionabile in dodicesimi, per i lavoratori che non compiono l'anno di servizio.

ART. 8 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Ai giardinieri verrà corrisposta al 30 aprile la 14ma mensilità, pari all'importo di un salario mensile in denaro, frazionabile in dodicesimi per i lavoratori che non compiono l'anno di servizio.

ART. 9 - SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza 01/02/83 si seguono le norme di cui all'art. 49 del CCNL per operai agricoli e florovivaisti del 06/07/2006.

ART. 10 - PREAVVISO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premesso che i giardinieri di villa privata, stante la particolare caratteristica del loro rapporto di lavoro, sono esclusi dall'applicazione della normativa di cui all'art.71 del CCNL, il preavviso di licenziamento e di dimissioni è determinato in:

- MESI TRE per i giardinieri che usufruiscono dell'alloggio
- MESI UNO per i giardinieri senza alloggio.

ART. 11 - INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di cessazione normale del rapporto di lavoro è dovuta al giardiniere una indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato, pari a quella prevista dall'art. 24 del presente C.I.P.L. per gli operai dipendenti di aziende florovivaistiche.

A tal fine la retribuzione giornaliera sarà compiuta in base a 1/26 del salario mensile, maggiorato del 15% da computarsi sul salario contrattuale tabellare, per i giardinieri che fruiscono dell'alloggio ed annessi.

ART 12 - ASSICURAZIONI SOCIALI

Si applicano le norme di inquadramento previdenziale per il settore agricolo salvo i casi in cui l'INPS pretenda l'inquadramento nel settore domestico per mancanza dei requisiti richiesti.

In caso di malattia e/o infortunio si applicano ai giardinieri le norme di cui all'art. 58 del CCNL del 06/07/2006 e di cui all'art. 19 del presente CIPL per i dipendenti di aziende florovivaistiche.

Letto confermato e sottoscritto

per CONFAGRICOLTURA VARESE

Il Presidente dr. Pasquale Gervasini

per LA FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI DI VARESE

Il Presidente sig. Fernando Fiori

per CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI VARESE

Il Presidente Geom. Giovanni Giubilini

per LA FEDERAZIONE LAVORATORI AGROINDUSTRIA FLAI-CGIL

Il segretario sig. Domenico Lumastro

per IL SINDACATO PROVINCIALE MAESTRANZE SPECIALIZZATE DELL'UNIONE PROVINCIALE DEI SINDACATI LAVORATORI DI VARESE FAI-CISL

Il segretario sig. Domenico Cavallin

per IL SINDACATO PROVINCIALE MAESTRANZE SPECIALIZZATE DELLA CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DI VARESE DELLA UILA-UIL

Il segretario sig. Davide Caseri

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2008 A SEGUITO DELLA 1' RATA DI AUMENTO
PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008**

Qualifica	Retribuz.	Integrativo	Abitazione	1' RATA	Totale retrib.	Tot.paga
	Naz.le	Provinciale	e annessi	aumento rinn. CIPL	Mensile	oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4 Col 5	Col 5:169
1° area						
1° livello	1079,88	200,56	2,78	31,75	1314,97	7,78
2° livello	1068,79	198,00	2,78	31,42	1300,99	7,70
3° livello	1030,55	187,29	2,78	30,20	1250,82	7,40
2° area						
4° livello	998,39	178,37	2,78	29,18	1208,72	7,15
5° livello	947,88	167,52	2,78	27,66	1145,84	6,78
3° area						
6° livello	867,87	150,58	2,78	25,26	1046,49	6,19
7° livello	838,70	147,24	2,78	24,45	1013,17	6,00

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2008 A SEGUITO DELLA 1' RATA DI AUMENTO
PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008**

Qualifica	Retribuz.	Integrativo	1' RATA	3° elem.	Totale paga
	Naz.le	Provinciale	aumento rinn. CIPL	30,44% su 1+2+3	Oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4
1° area					
1° livello	6,47	1,28	0,19	2,42	10,36
2° livello	6,39	1,27	0,19	2,39	10,24
3° livello	6,16	1,20	0,18	2,30	9,84
2° area					
4° livello	5,96	1,14	0,18	2,21	9,49
5° livello	5,66	1,07	0,17	2,10	9,00
3° area					
6° livello	5,19	0,97	0,15	1,92	8,23
7° livello	5,05	0,95	0,15	1,87	8,02

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2008 A SEGUITO DELLA 1' RATA DI AUMENTO
PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008**

Qualifica	Retribuz.	Integrativo	1' RATA	Totale paga Oraria	Totale paga
	Naz.le	Provinciale	aumento rinn. CIPL	Oraria	Mensile
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 1+2+3	Col 4 x 169
1° area					
1° livello	6,53	1,18	0,19	7,90	1.335,10
2° livello	6,40	1,16	0,19	7,75	1.309,75
3° livello	6,19	1,10	0,18	7,47	1.262,43
2° area					
4° livello	5,98	1,03	0,17	7,18	1.213,42
5° livello	5,68	0,98	0,17	6,83	1.154,27
3° area					
6° livello	5,20	0,87	0,15	6,22	1.051,18
7° livello	5,03	0,85	0,15	6,03	1.019,07

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2008 A SEGUITO DELLA 1' RATA DI AUMENTO
PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008**

Qualifica	Retribuz.	Integrativo	1' RATA	3° elem.	Totale retribuzione Oraria
	Naz.le	Provinciale	aumento rinn. CIPL	30,44% su 1+2+3	Oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4
1° area					
1° livello	6,59	1,19	0,19	2,43	10,40
2° livello	6,47	1,18	0,19	2,39	10,23
3° livello	6,23	1,11	0,18	2,29	9,81
2° area					
4° livello	6,03	1,03	0,18	2,20	9,44
5° livello	5,73	0,99	0,17	2,10	8,99
3° livello					
6° livello	5,24	0,87	0,15	1,91	8,17
7° livello	5,06	0,85	0,15	1,84	7,90

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2009 A SEGUITO DELLA 2' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	Abitazione e annessi	1 e 2' RATA aumento rinn. CIPL	Totale retrib. Mensile	Tot.paga oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4 Col 5	Col 5:169
1° area						
1° livello	1079,88	200,56	2,84	63,51	1346,79	7,97
2° livello	1068,79	198,00	2,84	62,83	1332,46	7,88
3° livello	1030,55	187,29	2,84	60,40	1281,08	7,58
2° area						
4° livello	998,39	178,37	2,84	58,37	1237,97	7,33
5° livello	947,88	167,52	2,84	55,32	1173,56	6,94
3° area						
6° livello	867,87	150,58	2,84	50,52	1071,81	6,34
7° livello	838,70	147,24	2,84	48,90	1037,68	6,14

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2009 A SEGUITO DELLA 2' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	1'e 2' RATA aumento rinn. CIPL	3° elem. su 1+2+3	Totale paga Oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4
1° area					
1° livello	6,47	1,28	0,38	2,48	10,61
2° livello	6,39	1,27	0,38	2,45	10,49
3° livello	6,16	1,20	0,37	2,35	10,08
2° area					
4° livello	5,96	1,14	0,35	2,28	9,73
5° livello	5,66	1,07	0,33	2,15	9,21
3° area					
6° livello	5,19	0,97	0,31	1,97	8,44
7° livello	5,05	0,95	0,30	1,92	8,22

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2009 A SEGUITO DELLA 2' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	1'e 2' RATA aumento rinn. CIPL	Totale paga Oraria	Totale paga Mensile
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 1+2+3	Col 4 x 169
1° area					
1° livello	6,53	1,18	0,38	8,09	1.367,21
2° livello	6,40	1,16	0,37	7,93	1.340,17
3° livello	6,19	1,10	0,36	7,65	1.292,85
2° area					
4° livello	5,98	1,03	0,35	7,36	1.243,84
5° livello	5,68	0,98	0,33	6,99	1.181,31
3° area					
6° livello	5,20	0,87	0,30	6,37	1.076,53
7° livello	5,03	0,85	0,29	6,17	1.042,73

**TABELLE SALARIALI PER OPERAI
FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/05/2009 A SEGUITO DELLA 2' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	1'e2' RATA aumento rinn. CIPL	3° elem su 1+2+3	Totale retribuzione Oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4
1° area					
1° livello	6,59	1,19	0,39	2,49	10,66
2° livello	6,47	1,18	0,38	2,44	10,47
3° livello	6,23	1,11	0,36	2,35	10,05
2° area					
4° livello	6,03	1,03	0,35	2,26	9,67
5° livello	5,73	0,99	0,33	2,15	9,20
3° livello					
6° livello	5,24	0,87	0,30	1,95	8,36
7° livello	5,06	0,85	0,29	1,89	8,09

TABELLE SALARIALI PER OPERAI

**AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/09/2009 A SEGUITO DELLA 3' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	Abitazione e annessi	totale aumento rinn. CIPL	Totale retrib. Mensile	Tot.paga oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4 Col 5	Col 5:169
1° area						
1° livello	1079,88	200,56	2,88	79,39	1362,71	8,06
2° livello	1068,79	198,00	2,88	78,54	1348,21	7,98
3° livello	1030,55	187,29	2,88	75,51	1296,23	7,67
2° area						
4° livello	998,39	178,37	2,88	72,96	1252,60	7,41
5° livello	947,88	167,52	2,88	69,15	1187,43	7,03
3° area						
6° livello	867,87	150,58	2,88	63,14	1084,47	6,42
7° livello	838,70	147,24	2,88	61,13	1049,95	6,21

TABELLE SALARIALI PER OPERAI

**AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/09/2009 A SEGUITO DELLA 3' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	totale aumento rinn. CIPL	3° elem. 30,44% su 1+2+3	Totale paga Oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4
1° area					
1° livello	6,47	1,28	0,48	2,51	10,74
2° livello	6,39	1,27	0,47	2,48	10,61
3° livello	6,16	1,20	0,46	2,38	10,20
2° area					
4° livello	5,96	1,14	0,44	2,31	9,85
5° livello	5,66	1,07	0,42	2,18	9,33
3° area					
6° livello	5,19	0,97	0,38	1,99	8,53
7° livello	5,05	0,95	0,37	1,94	8,31

TABELLE SALARIALI PER OPERAI

**FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO
VALIDE DAL 01/09/2009 A SEGUITO DELLA 3' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	totale aumento rinn. CIPL	Totale paga Oraria	Totale paga Mensile
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 1+2+3	Col 4 x 169
1° area					
1° livello	6,53	1,18	0,48	8,19	1.384,11
2° livello	6,40	1,16	0,47	8,03	1.357,07
3° livello	6,19	1,10	0,45	7,74	1.308,06
2° area					
4° livello	5,98	1,03	0,43	7,44	1.257,36
5° livello	5,68	0,98	0,41	7,07	1.194,83
3° area					
6° livello	5,20	0,87	0,38	6,45	1.090,05
7° livello	5,03	0,85	0,36	6,24	1.054,56

TABELLE SALARIALI PER OPERAI

**FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO
VALIDE DAL 01/09/2009 A SEGUITO DELLA 3' RATA DI
AUMENTO**

PREVISTA DAL RINNOVO DEL CIPL 12/05/2008

Qualifica	Retribuz. Naz.le	Integrativo Provinciale	totale aumento rinn. CIPL	3° elem 30,44% su 1+2+3	Totale retribuzione Oraria
	Col 1	Col 2	Col 3	Col 4	Col 1+2+3+4
1° area					
1° livello	6,59	1,19	0,48	2,52	10,78
2° livello	6,47	1,18	0,47	2,47	10,59
3° livello	6,23	1,11	0,46	2,37	10,17
2° area					
4° livello	6,03	1,03	0,44	2,28	9,78
5° livello	5,73	0,99	0,42	2,17	9,31
3° livello					
6° livello	5,24	0,87	0,38	1,98	8,47
7° livello	5,06	0,85	0,37	1,91	8,19

ALLEGATI

ALLEGATO 1

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il sottoscritto datore di lavoro.....residente a nella sua qualità di (titolare o legale rappresentante) dell'azienda.....c.f. (e/o P.IVA)con sede nel comune diin Via..... assume alle proprie dipendenze il Signornato a il C.F. residente a in via.....con qualifica di operaio agricolo/florovivaista a tempo indeterminato/determinato livello per lo svolgimento delle seguenti mansioni

Il trattamento economico e normativo è quello previsto dal Contratto Integrativo provinciale di lavoro per operai agricoli e florovivaisti e dal CCNL attualmente in vigore;

Il rapporto di lavoro avrà inizio il.....;

La retribuzione oraria/mensile (precisare) ,sarà corrisposta ogni trenta giorni

Le parti dichiarano di accettare tutte le condizioni economiche e normative pattuite nel relativo contratto collettivo provinciale di lavoro, impegnandosi alla reciproca osservanza delle condizioni stesse e delle eventuali variazioni che venissero successivamente apportate per accordi fra le Organizzazioni contraenti. La presente scrittura ,stesa in duplice copia, è sottoscritta e scambiata fra le parti contraenti

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

.....
Data

CONDIZIONI SPECIALI

Fra il datore di lavoro e l'operaio agricolo si conviene quanto segue:

.....
.....
.....

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

.....li.....

Le Organizzazioni sottoscritte esaminato l'accordo per quanto attiene alle condizioni speciali aggiuntive concordano di ratificarlo.

Per il datore di lavoro

Per il lavoratore

ALLEGATO 2

MODULO PER IL DIRITTO ALLA RIASSUNZIONE

Oggetto:diritto di riassunzione art. 5 del C.I.P.L.

Con la presente il sottoscritto/anato/a a il e residente ain via.....telefono....., avendo prestato lavoro in qualità di operaio agricolo/florovivaista presso codesta azienda per il periodo dal al chiede di avvalersi del diritto di riassunzione presso codesta azienda ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 6/7/2006

Distinti saluti

Il lavoratore signor.....

Allegato 3

MODELLO FAC-SIMILE DI DELEGA SINDACALE

DELEGA SINDACATI

Io sottoscritto/a
residente a in Via
dipendente della ditta
chiedo l'iscrizione al sindacato prescelto per l'anno in corso e successivi e mi impegno a versare il contributo nella forma e nella misura dello 0,70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali.

F.L.A.I./C.G.I.L. " F.A.I./C.I.S.L. " U.I.L.A./U.I.L. "
data firma

MODULO PER DELEGA DA RILASCIARE AL DATORE DI LAVORO

Io sottoscritto/a
con la presente delega autorizzo codesta rispettabile direzione a trattare sulle mie competenze mensili il contributo sindacale nella misura dello 0,70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali.
Tale quota dovrà essere versata sul c/c bancario intestato al Sindacato prescelto.
La presente delega ha valore per l'anno in corso e successivi, anche per rapporti a tempo determinato con la stessa azienda, salvo disdetta da comunicare per iscritto al 31/12 di ogni anno.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro, sulla liquidazione vorrete trattenere il saldo fino al 31/12 dell'anno in corso.

F.L.A.I./C.G.I.L. " F.A.I./C.I.S.L. " U.I.L.A./U.I.L. "
data

Dichiaro di essere informato ,ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 della legge 675/96 che i dati personali raccolti saranno trattati ,anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Allegato 4

LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

LAVORATORE:

(cognome e nome)

LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

Lavoratore
(cognome) (nome)

Luogo e data di nascita

Residenza
(Comune-Frazione-Via-numero civico)

Codice Fiscale

Con rapporto di lavoro di:

- "ex" salariato fisso Operaio a tempo determinato
 Operaio tempo indeterminato Formazione/lavoro

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Qualifica

Disponibilità

Mansioni	periodo
.....
.....
.....
.....

Avviamenti

- per "fase lavorativa"
 con richiesta nominativa
 per "art. 8/bis"
 altro

Interruzioni di servizio

— Malattia

dal al

dal al

dal al

— Infortunio sul lavoro

dal al

dal al

dal al

— Altri eventi

dal al

dal al

dal al

Note

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

('ex' salariati fissi ed "O.T. md.")

qualifica Azienda

Data assunzione

- Precedente rapporto lavoro

O.T. det. O.T. ind.

- Eventuali patti aggiuntivi

SI NO

(da allegare rispondendo SI")

Interruzioni del servizio

Note

— Cassa integrazione

anno giorni nr.

— Malattia

dal al

— Infortunio

Note

dal al

— Altri eventi

dal al

GIORNATE LAVORATE

anno	giornate	anno	giornate	anno	giornate
.....
.....
.....
.....
.....
.....

INDICE

Decorrenza e durata	pag. 2
Art. 1 – Libretto sindacale e sanitario di lavoro	pag. 2
Art. 2 – Osservatorio provinciale	pag. 2
Art. 3 – Definizione fase lavorativa	pag. 3
Art. 4 – Contratto individuale di lavoro	pag. 3
Art. 5 – Riassunzione	pag. 3
Art. 6 – Classificazione:	pag. 3
Operai agricoli	pag. 4
Operai florovivaisti	pag. 7
Art. 7 – Orario di lavoro	pag. 10
Art. 8 – Organizzazione del lavoro	pag. 11
Art. 9 – Riunioni in azienda	pag. 11
Art. 10 – Permessi per corsi di recupero scolastico	pag. 11
Art. 11 – Interruzioni e recuperi operai agricoli e florovivaisti	pag. 11
Art. 12 – Aumenti di retribuzione	pag. 12
Art. 13 – Retribuzione operai agricoli	pag. 12
Art. 14 – Casa ed annessi operai agricoli	pag. 13
Art. 15 – Operai agricoli salariati a mese con vitto ed alloggio	pag. 14
Art. 16 – Retribuzione operai florovivaisti	pag. 14
Art. 17 – Casa ed annessi operai florovivaisti	pag. 14
Art. 18 – Trasparenza delle voci retributive per operai agricoli e florovivaisti	pag. 15
Art. 19 – Integrazione trattamento economico per malattia ed infortunio	pag. 15
Art. 20 – Diarie operai agricoli e florovivaisti	pag. 16
Art. 21 – Tariffa forfettaria retributiva operai florovivaisti	pag. 16
Art. 22 – Licenziamenti individuali operai agricoli e florovivaisti	pag. 16
Art. 23 – Norme disciplinari operai agricoli e florovivaisti	pag. 16
Art. 24 – Indennità di anzianità	pag. 17
Art. 25 – Trattenute e versamento quote per delega	pag. 17
Art. 26 – Contributo di assistenza contrattuale	pag. 18
Art. 27 – Scatti di anzianità	pag. 18
Art. 28 – Indumenti da lavoro operai agricoli e florovivaisti	pag. 18
Art. 29 – Controversie individuali: commissione sindacale di conciliazione	pag. 19
Disposizioni speciali per i giardinieri di villa privata della Provincia di Varese	pag. 20
TABELLE SALARIALI	pag. 23
Allegato 1 – contratto individuale di lavoro	pag. 29
Allegato 2 – modulo per il diritto alla riassunzione	pag. 30
Allegato 3 – modello fac-simile di delega sindacale	pag. 31
Allegato 4 – libretto sindacale e sanitario	pag. 32
Allegato 5 – modulo per la consegna degli indumenti da lavoro	pag. 40