

**CONFAGRICOLTURA GORIZIA E TRIESTE
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI GORIZIA E TRIESTE
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI GORIZIA**

**FAI – CISL FVG
FLAI – CGIL GORIZIA E TRIESTE
UILA – UIL FVG**

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
delle Province di Gorizia e Trieste**

01 gennaio 2024 – 31 dicembre 2027

Presso la sede di Confagricoltura Gorizia e Trieste, in Gorizia via Vittorio Veneto n.19, il
giorno 28 ottobre 2024

tra

- **CONFAGRICOLTURA GORIZIA e TRIESTE** rappresentata dal Presidente Claudio Cressati assistito dal direttore Stefano Visintin
- **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di GORIZIA** rappresentata dal Presidente Martin Figelj assistito dal direttore Ivo Bozzato
- **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di TRIESTE** rappresentata dal Presidente Corrado Greco assistito dal direttore Ivo Bozzato;
- **Agricoltori Italiani FVG/CIA**, rappresentata da Luca Bulfone

e

La **FLAI CGIL** per le provincie di Gorizia e Trieste, rappresentata da **Massimiliano Donzelli**;

La **FAI CISL FVG** per le provincie di Gorizia e Trieste, rappresentata da **Stefano Gobbo** e **Marco Savi**;

La **UILA UIL FVG** per le provincie di Gorizia e Trieste, rappresentata da **Pier Paolo Guerra**;

Con il recepimento dell'accordo Regionale siglato in data **19.09.2024**, per il rinnovo dei



Contratti Provinciali di Lavoro per gli Operai agricoli e florovivaisti del Friuli Venezia Giulia, nel ratificarne e farne propri i contenuti, convengono di rinnovare il Contratto Provinciale per gli Operai Agricoli e Florovivaisti delle Province di Gorizia e Trieste, nel testo di seguito sottoscritto.

Con il rinnovo di questo Contratto provinciale, le Parti intendono affermare un nuovo modo nei rapporti sindacali, teso al rispetto totale delle norme contrattuali, nell'intenzione di rilanciare l'agricoltura provinciale per un'occupazione stabile e soddisfacente degli addetti.

Esse pertanto si impegnano a trovarsi in ogni occasione, su richiesta di una delle parti, al massimo livello di responsabilità, affinché si operi ad intese comuni su ogni aspetto dell'Agricoltura provinciale, volte al suo miglioramento, da tradursi in istanze verso le pubbliche autorità ad ogni livello.

In questo contesto di serietà e reciproco impegno affrontano il rinnovo del contratto Provinciale di Lavoro.



Art. 1 - Oggetto del contratto (art.1 CCNL)

La disciplina del presente contratto si applica a tutti i datori di lavoro agricolo e in tutte le imprese agricole a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forme esercitate, aventi ad oggetto l'esercizio di attività agricole, come previsto dall'art. 1 del CCNL, oltre che forestali, orto-florovivaistiche, di allevamento di qualsiasi specie, di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti; nonché di attività affini e connesse con l'agricoltura, dirette alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

Si applica altresì a tutti i datori di lavoro, ivi comprese le pubbliche amministrazioni, che esercitano le attività di cui alla legge 31 marzo 1979, n.92.

Art. 2 - Decorrenza e durata (art. 3 CCNL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 31.03.2021, ha validità dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027, salvo le norme per le quali è stata prevista apposita data di entrata in vigore.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdettato, da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; lo stesso conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo.

Il presente contratto integrativo provinciale verrà depositato a norma di legge.

Art. 3 - Efficacia del contratto (art. 4 CCNL)

Le norme del presente Contratto sono operanti e dispongono la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti.

Art. 4 -Ente Bilaterale (art. 6 CCNL)

Le parti in ottemperanza al contenuto del contratto regionale degli operai agricoli e florovivaisti firmato in data 28.11.2012, hanno costituito l'Entente Bilaterale agricolo della Provincia di Gorizia e Trieste, denominato EBAT VG, in data 17.12.2018.

La contribuzione all'EBAT VG è stata resa operativa a far data dal 01.01.2021 con una quota pari allo 0,1% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro e con una quota pari allo 0,05% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del Lavoratore, per il finanziamento delle attività previste dal CCNL e dalle normative vigenti.

Le parti concordano di attivare un tavolo di confronto, in sede di Osservatorio Regionale, al fine di valutare la costituzione di un ente bilaterale agricolo regionale in sostituzione degli attuali enti bilaterali provinciali.

NOTA A VERBALE

Nell'ottica di una uniforme gestione sul territorio regionale, le parti si impegnano entro tre mesi dalla stipula ad uniformare le prestazioni erogate dagli enti bilaterali presenti nelle province.

FM

CA

D

CG

L

SI

Art. 5 - Osservatorio regionale (art. 9 CCNL)

Le Parti concordano sull'attivazione dell'Osservatorio regionale di monitoraggio dell'agricoltura, di analisi e confronto sui problemi dell'occupazione e di approfondimento delle materie indicate dall'art. 6 e 7 del CCNL; compiti dell'Osservatorio, inoltre, potranno essere quelli di studiare le problematiche inerenti la formazione dei Lavoratori, le trattative di secondo livello, la ricerca di parametri idonei per eventuali premi di produzione, le modalità di riassunzione per i lavoratori a tempo determinato.

Nell'ambito dell'Osservatorio, mediante un'attenta analisi, saranno trattati anche il tema relativo agli appalti sul territorio regionale e l'ipotesi di stipula del contratto regionale operai agricoli e florovivaisti.

L'Osservatorio potrà procedere, altresì, alla verifica complessiva dei contratti provinciali con l'obiettivo di addivenire ad una auspicabile uniformità delle materie trattate.

Con riferimento ai compiti ed alle iniziative previste, le parti concordano di incontrarsi almeno una volta l'anno.

Art. 6 - Assunzione (art. 13 CCNL)

Nella provincia di Gorizia e Trieste le principali fasi lavorative a titolo esemplificativo sono:

- potatura a verde e a secco del vigneto;
- potatura del frutteto;
- raccolta dell'ortofrutta per varietà;
- vendemmia/raccolta uva;
- lavoro viti madre;
- irrigazione per diverse fasi;
- aratura semina e mietitura;
- lavoro chioschi finalizzato alla vendita dei propri prodotti.

L'assunzione degli operai a tempo determinato per fase lavorativa viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa" e di salario per il lavoro effettivamente prestato con riferimento al contratto di assunzione sottoscritto fra le parti e ratificato con il modello Unilav.

La garanzia dell'occupazione decade in caso di avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e per ricorso allo scambio di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C. Inoltre può decadere per le condizioni di mercato e le esigenze tecnico aziendali.

La qualifica del lavoratore a tempo indeterminato dovrà risultare dall'apposito contratto individuale di lavoro.

Quando il lavoratore dipendente viene incaricato anche della custodia degli impianti ittici tale incarico dovrà risultare da contratto scritto nel quale si precisano compiti, mansioni e relativo compenso aggiuntivo.

FY

ed

SA

S

S

CG

All'atto dell'assunzione, al lavoratore verranno fornite tutte le informazioni di legge nonché, l'informativa del fondo complementare di categoria Agrifondo e relativa modulistica per l'iscrizione al fondo e dell'Ente Bilaterale territoriale. A tale scopo, l'Ente Bilaterale provinciale predisporrà un foglio informativo tipo, nel quale verranno riportate le informazioni necessarie al lavoratore.

NOTA A VERBALE

Le parti concordano che entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del contratto regionale, sarà costituita la commissione tecnica paritetica composta da 6 membri, con lo scopo di aggiornare alle nuove professionalità la "Classificazione del Personale". Entro 6 mesi dall'insediamento dovrà essere definita la nuova classificazione.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ART 21 LETT. B) e C) del CCNL

Le parti approvano gli allegati schemi di assunzione che fanno parte integrale del presente accordo (allegati 1 e 2).

Le parti stipulanti il presente CPL, riconoscono che gli schemi di assunzione (allegati 1 e 2) ai sensi dell'art 21 lettere B e C, sono gli unici ritenuti legittimi.

In quest'ottica al fine di privilegiare la continuità lavorativa e l'attrazione occupazionale, dovranno essere preclusi contratti redatti e non onoranti le condizioni indicate, con mirato focus alla garanzia occupazionale.

Art. 7 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art 17 CCNL)

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL, nel rapporto di lavoro a tempo parziale la durata della prestazione individuale viene fissata nei seguenti minimi:

- per prestazioni settimanali: ore 24
- per prestazioni mensili: ore 72
- per prestazioni annuali: ore 500

Si stabilisce la possibilità, qualora sussistano le condizioni e le esigenze organizzative aziendali lo consentano, di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con diritto alla reversibilità per le Lavoratrici/Lavoratori, nei seguenti casi:

- gravi e documentati motivi di salute (malattie oncologiche, uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche o gravi patologie croniche-degenerative);
- assistenza ai genitori, coniugi o conviventi, figli e altri familiari conviventi, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenza e/o alcolismo;
- accudimento dei figli fino a tre anni;
- frequentazione corsi di studio, connessi al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado e del diploma universitario o di laurea.

Tale possibilità riguarda le lavoratrici ed i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

FM

ca

DL

S

CG

NOTA A VERBALE

INNOVAZIONE E STAFFETTA GENERAZIONALE

Le parti concordano sulla possibilità di sviluppare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, tramite FOR.AGRI che non ha fini di lucro ed opera in favore delle imprese, e dei relativi dipendenti, del settore agricolo, nonché di tutti i soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni, in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di qualificazione produttiva ed occupazionale.

Inoltre, al fine di incrementare l'occupazione del settore nonché l'invecchiamento attivo ed il ricambio generazionale, saranno favoriti anche mediante specifici meccanismi di staffetta quanto disposto dal D.lgs. 148/2015 dall'articolo 12-ter del d.l. n. 21/2022 (convertito con Legge n. 51/2022).

Art. 8 – Appalti (art. 30 CCNL)

In applicazione dell'art. 30 del CCNL del 19 giugno 2018, le Aziende Agricole che intendano esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a comunicarlo, per il tramite delle Associazioni professionali agricole, all'Ente bilaterale agricolo del rispettivo territorio a mezzo email, entro e non oltre 60 giorni dalla data di stipula del contratto stesso; ciò al fine di monitorare il fenomeno e permetterne un'approfondita analisi all'interno dell'Osservatorio regionale.

Non si darà luogo alla concessione in appalto di lavori ove nell'azienda stessa o in lista di collocamento esista personale esperto in grado di eseguire i suddetti lavori.

NOTA A VERBALE

Le parti stipulanti il Contratto Regionale, recepiscono quanto previsto nel D.L. 2 marzo 2024, n. 19 e si impegnano entro 2 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo a chiedere la convocazione di un tavolo di lavoro tecnico regionale coinvolgendo le Istituzioni e gli organi di vigilanza, al fine di monitorare e denunciare fenomeni di lavoro irregolare, per la creazione e definizione di un albo regionale delle Aziende Agricole senza terra.

Art. 9 - Classificazione personale - (art. 31 CCNL)

Inquadramento professionale

Al fine di una necessaria semplificazione ed armonizzazione dei livelli retributivi e di inquadramento viene confermata l'abolizione dei parametri numerici identificativi le figure professionali. L'inquadramento dei lavoratori avverrà su tre aree come previsto dal CCNL e come esemplificato nelle tabelle salariali.

Gli operai agricoli e/o florovivaisti si classificano come segue:

Area 1

Livello A) Specializzati super: sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di

specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate degli operai specializzati.

Essi sono:

- autisti di autotreni;
- conducenti di mietitrebbia, di macchine raccoglietole, di vendemmiatrici semoventi automatiche integrali responsabili del mezzo;
- escavatoristi;
- trattoristi addetti a mezzi cingolati od a mezzi speciali equipollenti che, responsabili del mezzo, svolgono lavorazioni di sistemazione del terreno;
- addetti a macchine speciali. Rientrano altresì tra i mezzi speciali oltre alle apparecchiature denominate "Jumbo", anche altre macchine parimenti complesse semoventi impiegate al di fuori della sistemazione del terreno;
- lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali aventi la capacità e la responsabilità del regolare funzionamento dell'essiccatoio e della condizionatura del prodotto;
- artigiani specializzati, elettricisti, fabbri, falegnami, meccanici, idraulici, muratori con provata esperienza e con piena autonomia, per lavori occasionali e/o saltuari di manutenzione;
- conduttori di caldaie a vapore con patentino;
- potatori di 1^a categoria: si intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale, conoscendo la vita delle piante dimostrino di saper eseguire, in autonomia, la potatura necessaria da una qualsiasi forma di allevamento di piante da frutto, esclusa la vite, e ciò anche in rapporto alle singole varietà;
- innestatori di 1^a categoria: s'intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale, dimostrino di saper eseguire, in autonomia tutti i tipi di innesto anche in rapporto alle varie affinità, dando buona riuscita nel lavoro;
- ibridatori e selezionatori di 1^a categoria: si intendono come tali gli operai che per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia tutte le varie fasi di ibridazione e selezionatura del prodotto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori;
- cantinieri responsabili del prodotto e della tenuta e compilazione dei documenti di legge inerenti l'attività vinicola;
- magazzinieri responsabili della merce con tenuta e compilazione dei documenti di carico e scarico, prima nota ed emissione di bolletta;
- addetti con mansioni di responsabilità ed adeguate conoscenze agli impianti di confezionatura latte e caseificio;
- addetti responsabili della fecondazione artificiale dei bovini, suini, equini ed avicunicoli, muniti, dove è richiesta della prescritta autorizzazione, capaci di eseguire con autonomia almeno due delle tre fasi delle operazioni di: ricerca calore, raccolta seme e fecondazione;

FM

CEA

JD

CG

sf

- guardiacaccia;
- bovai addetti a stalle da latte con pluriennale esperienza con capacità di svolgere assistenza nella fecondazione artificiale, nei parti e che abbiano la responsabilità della conduzione di moderne sale di mungitura;
- bovai e cavallanti che svolgono con continuità mansioni particolari quali: cure podali, influenzali, gastrointestinali, ombelicali, vaccinazioni e decarnificazioni;
- addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse;
- conducenti di automezzi aziendali addetti alla consegna della merce di consumo fuori azienda;
- dendrochirurghi o endoterapisti; si intende per dendrochirurgo l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per titolo o per esperienza esegue la potatura curativa, artistico e figurativa di piante ornamentali o piante ad alto fusto; si intende per endoterapista l'operaio che esegue gli interventi fitosanitari endoterapici con metodo di cura e prevenzione da attacchi di parassiti e funghi batterici;
- operai in grado di effettuare potature, abbattimento, consolidamento o ancoraggio di piante a alto medio fusto, in arrampicata attraverso l'utilizzo di tecniche di movimentazione su corda (tree Climber);
- responsabili addetti alla conduzione e manutenzione con autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili;
- mastro birraio e mastro maltaio;
- addetti alla potatura con l'utilizzo di piattaforme aeree;
- subacquei, sommozzatori, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatori di prodotti ittici.

Livello B) Specializzati: sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai qualificati super.

Essi sono:

- lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali; i conduttori e sorveglianti al funzionamento dell'impianto ed al controllo dell'umidità;
- potatori di 2^a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, la potatura delle piante da frutto, esclusa la vite;
- innestatori di 2^a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, l'innesto delle piante da frutto;
- autisti di autocarri (non agricoli), che richiedano almeno la patente di tipo C;

Handwritten mark

CG

Handwritten mark

FM

Handwritten signature

- lavoratori addetti alle macchine operatrici;
- trattoristi;
- addetti alla manutenzione completa della trattrice come da libretto d'uso e manutenzione; all'esecuzione, a regola d'arte, di tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni e all'impiego della trattrice per gli usi specifici su semplice indicazione; in possesso della patente e capaci di eseguire le prime riparazioni di fortuna;
- conducenti di automezzi aziendali;
- bovai mungitori: lavoratori addetti alla custodia, governo e mungitura delle vacche da latte;
- bovai conducenti di carri unifeed con controllo computerizzato e responsabili del mezzo stesso;
- abbattitori a terra di piante ad alto fusto con motosega;
- preparatori di miscele antiparassitarie e fitopatologiche e diserbanti;
- addetti impianto lavorazione formaggi ed insaccati;
- addetti responsabili di colture orticole: s'intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti; manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esercizio dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita ed imballaggio.

Area 2

Livello C) Qualificati super: sono operai qualificati super i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie degli operai qualificati.

Essi sono:

- manutentori, meccanici, comandati da altro personale;
- conducenti di macchine semoventi in azienda nei primi due anni dall'assunzione;
- addetti alla miscelatura di mangimi composti;
- addetti alla conduzione di mulini aziendali di notevole capacità;
- addetti al ritiro frutta;
- carrellisti;
- selezionatori di piantine forestali;
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni);
- cavallanti;
- guardiani con mansioni di guardia giurata.

FM

ca

DA

CS

20
#A

Livello D) Qualificati: sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Essi sono:

- addetti alla vendita di prodotti agricoli;
- addetti ai frigoriferi e magazzinieri frutta, alla confezionatura, selezionatura, cernita, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbiatura ed inchiodatura, lavori di incarto, carico e scarico e trasporto a mano della frutta;
- manzolari ed addetti alla cura e custodia e governo del bestiame da allevamento ed ingrasso;
- addetti alla potatura, alla archettatura ed alla legatura dei tralci della vite;
- trattoristi addetti alla guida dei trattori agricoli per i primi due anni dall'assunzione;
- conduttori di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura e chiusura di reti antigrandine;
- addetti alla coltivazione e preparazione delle talee della vite portainnesto del tipo "Kober";
- affila lame;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali;
- addetti agli stands aziendali;
- addetti agli impianti di imbottigliamento;
- magazzinieri e cantinieri con tenuta di prima nota;
- guardiani; guardiani notturni; guardiani di stabilimento, custodi;
- addetti alla conduzione e manutenzione ordinaria e senza autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

Area 3

Livello E) Comuni: sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Sono comunque lavoratori comuni inoltre tutti coloro che non sono compresi nelle categorie degli operai qualificati e specializzati e che comunque non siano addetti a lavori per i quali si richiedono requisiti e conoscenze tecniche tali da renderli assimilabili ai lavoratori di una delle predette categorie, ancorché nelle stesse espressamente non previsti.

Essi sono:



- lavoratori generici addetti ai lavori di scasso, vangatura, zappatura, scarico, diradamento di frutticini sulle piante, potatura a verde della vite, diradamento di colture cerealicole, bieticole e tabacchicole;
- addetti al confezionamento della merce per la vendita;
- addetti alle pulizie dei magazzini, dei piazzali, dei cortili;
- addetti alle pulizie di fossi e scoli, alla raccolta delle fascine ed a mansioni generiche collaterali degli allevamenti.

Livello F) 90isti: in tale categoria sono inquadrati i lavoratori che svolgono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico pratiche e per la prima volta operano in agricoltura per un massimo di 90 giornate di lavoro effettivo. Nel calcolo delle 90 giornate vanno comprese anche eventuali giornate effettuate per attività di raccolta. L'eventuale superamento delle 90 giornate nel corso del rapporto di lavoro presso aziende dello stesso settore, comporta il riconoscimento della qualifica di operaio comune dalla novantunesima giornata effettivamente lavorata. All'atto dell'assunzione il datore di lavoro dovrà richiedere al dipendente una dichiarazione liberatoria attestante il primo inserimento lavorativo nel settore, o eventuale altra documentazione utile attestante il superamento delle 90 giornate di lavoro nel settore.

Livello G) Addetti alla raccolta: addetti alla raccolta del tabacco allo stato verde, alla raccolta dell'uva, dell'ortofrutta e di tutti i prodotti agricoli.

Per gli addetti alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle – vivaio vitivinicolo, prosegue la sperimentazione iniziata nel 2017 e per il periodo 2020-2023 resterà in vigore la parte normative concordata; la retribuzione a decorrere dal 01.04.2021 e fino al 31.12.2023 viene riportata nell'allegato 3.

NOTA A VERBALE

Qualora sorgessero nelle singole aziende nuove attività o prestazioni richiedenti una qualifica o specializzazione non prevista dal presente contratto, le Organizzazioni Sindacali regionali firmatarie del presente contratto, inquadreranno le nuove attività fissandone la relativa qualifica o specializzazione.

Capi operai

I lavoratori che guidano o hanno responsabilità di esecuzione sul lavoro di altri operai assumono la qualifica di capi operai e la loro retribuzione di qualifica sarà aumentata della indennità di capo operaio pari al 6% del salario contrattuale provinciale del profilo professionale cui appartengono.

Allevamenti suinicoli

Specializzati super:

Fm

CGA

CG

CG

- addetti alla fecondazione, capaci di eseguire con autonomia due delle tre operazioni: ricerca calore, raccolta seme, fecondazione;
- responsabili della sala parto ed operazioni conseguenti (punture, vaccini, denti, code, ecc.);
- addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse;
- responsabili di manutenzione degli impianti e stabilimenti.

Specializzati:

- addetti manutenzione allevamenti;
- addetti alla esecuzione materiale di punture, vaccini, ecografie, prelievi di sangue.

Qualificati Super.

- lavoratori addetti al governo e custodia delle scrofe in allevamento suinicolo;
- lavoratori unici in allevamento suinicolo;
- fecondatori che non eseguono le tre fasi ma solo una di esse.

Qualificati:

- lavoratori addetti allo svezzamento, all'allevamento e all'ingrasso dei suini.

Comuni:

- addetti ai lavori di pulizia ed a mansioni generiche.

Settore frigo

Specializzati super:

- responsabili delle celle frigorifere.

Specializzati:

- autisti e carrellisti con provata esperienza pluriennale.

Qualificati super:

- addetti ritiro frutta e pesatura carichi;
- carrellisti;
- lavoratori che svolgono la loro attività in cella per almeno un'ora consecutiva.

Qualificati:

- addetti alla selezionatura a mano e automatica della frutta, all'inscatolamento e spedizione.

Comuni:

- sono i lavoratori capaci di eseguire solo i lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

Allevamenti ittici o Valli da pesca

Specializzati super:

FM

EA

DE

CG

CG

12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- responsabili di peschiera che pur svolgendo il lavoro manuale con gli altri operai ne hanno la responsabilità, il controllo e il coordinamento;
- autisti di autotreno;
- subacquei, sommozzatori, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatori di prodotti ittici;
- responsabili agli impianti di trasformazione.

Specializzati:

- addetti alla manutenzione degli impianti fissi con autonomia nel lavoro;
- addetti agli impianti di uova e/o avanotteria;
- spremitori e selezionatori;
- conducenti di macchine semoventi e macchine operatrici dopo i due anni di assunzione.

Qualificati super:

- conduttori di imbarcazioni a motore adibite alla raccolta, controllo, alimentazione e/o attività inerenti;
- conducenti di macchine semoventi e macchine operatrici per i primi due anni di assunzione;
- responsabili agli impianti di affumicatura del pesce;
- addetti agli impianti di trasformazione.

Qualificati:

- addetti all'eviscerazione del pesce e alla trasformazione e/o commercializzazione dei prodotti ittici;
- guardiani notturni.

Comuni:

- addetti al confezionamento , magazzinaggio, ecc.;
- addetti alle pulizie generiche.

Nota a verbale:

Constatato il sempre maggior passaggio di attività dal tradizionale mestiere di cattura del pesce al suo allevamento, si concorda che la presente qualificazione del settore ittico o valli da pesca (acquacoltura) potrà essere verificata a richiesta delle parti.

Settore forestale

Specializzati super:

- responsabili forestali, vivaisti forestali che guidano e coordinano altri lavoratori;
- trattoristi e conduttori macchine operatrici forestali;
- autisti di autotreni o camion;
- falegnami, carpentieri, idraulici, muratori e meccanici;
- manutentori teleferisti.

Fm

CA DL

ES

CG

Specializzati:

- abbattitori a terra di piante ad alto fusto con motoseghe;
- accatastatori con elevatore meccanico di materiale forestale;
- teleferisti con responsabilità di impianto;
- manovratori di teleferiche e gru a cavo;
- responsabili di vivaio, vivaisti specializzati;
- operatori di attrezzature meccaniche specifiche per il miglioramento e l'utilizzo del patrimonio boschivo e per la ristrutturazione idraulica-forestale.

Qualificati super:

- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla salvaguardia di patrimonio silvo-pastorale;
- addetti all'allevamento di bestiame e selvaggina;
- manutentori, meccanici, comandati da altro personale;
- selezionatori di piantine forestali;
- conduttori di macchine forestali semplici e/o semoventi;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni).

Qualificati:

- addetti alle stazioni di carico e scarico delle teleferiche;
- affila lame;
- addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali.

Comuni:

si intendono operai comuni quei lavoratori non in possesso di particolari conoscenze o requisiti tecnico-operativi e che svolgono lavori semplici o generici quali: sramatura, estirpazione di vegetali, messa a dimora di piantine, manovalanza per semplici opere di presidio, carico e scarico automezzi, sistemazione del terreno, sarchiatura.

Essi sono:

- scortecciatori ad ascia;
- preparatori di legna da ardere;
- addetti alla manutenzione di strade forestali;
- addetti all'uso di: decespugliatori, levatori di ciocchi, accatastatori di legna a mano;
- frenatori di teleferica;
- addetti al concentramento di tronchi;
- addetti alle motoseghe per siepi;
- addetti alla semina e messa a dimora delle piantine;



- imballatori di piantine forestali;

AVICUNICOLI

Specializzati super:

- autisti di autotreni esterni aziendali;
- addetti alla costruzione di impianti avicunicoli;
- responsabili controllo impianti automatici distribuzione alimentare;
- responsabili alle incubatrici con responsabilità del regolare funzionamento delle stesse e dei risultati conseguiti;
- responsabili dell'attività operativa dell'allevamento;
- responsabili addetti alla manutenzione e riparazione con autonomia degli impianti e stabilimenti;
- addetti alla fecondazione di specie avicunicola, che autonomamente sono in grado di svolgere due delle tre funzioni di ricerca calore, prelievo seme, fecondazione.

Specializzati:

- addetti all'autosessaggio dei polli;
- conducenti di automezzi aziendali interni;
- lavoratori in aziende avicunicole, responsabili della selezione genetica o morfologica
- presso le aziende specializzate per riproduttori ed incubazione.

Qualificati super:

- addetti alla miscelatura mangimi composti;
- fecondatori che sanno eseguire una delle due fasi della fecondazione avicunicola.

Qualificati:

- addetti alla disinfestazione dello stabilimento;
- addetti alla cura, custodia, governo ed alimentazione anche automatica degli avicunicoli;
- guardiani stabilimento.

Comuni:

sono i lavoratori capaci di eseguire lavori ordinari che non richiedono requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.



Essi sono:

- addetti ai lavori generici;
- addetti alla pulcinaia e allo svezzamento;
- addetti alla manutenzione degli impianti senza autonomia;
- addetti alla distribuzione manuale del mangime;
- addetti alla raccolta uova;
- addetti alla speratura delle uova;
- addetti all'inscatolamento delle uova;
- lavoratori responsabili alla classificazione ed imballaggio delle uova.

SETTORE FLOROVIVAISTA

Specializzati Super: sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità quali:

- conduttori patentati di automezzi pesanti per il trasporto;
- conduttori di caldaia a vapore con patente;
- vivaisti specializzati: si intendono per tali gli operai che per acquisita esperienza tecnico-pratica e/o per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia le varie operazioni di semina, di trapianto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori;
- progettista/designer di giardini e aree attrezzate.

Specializzati:

- vivaisti, giardinieri, potatori, innestatori, ibridatori, preparatori di miscele semplici e composte. Si intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, le varie operazioni di cui sono incaricati;
- costruttori e manutentori di serre;
- conduttori di automezzi;
- lavoratori orticoli. Si intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti, manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita e imballaggio. Detti operai, per esperienza pratica, sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda le varie operazioni di cui sono incaricati.

FM

CA

CG CG &

Qualificati super: si intendono come tali i lavoratori che per specifiche conoscenze e capacità professionale sono in grado di eseguire una o più operazioni di maggior complessità dei qualificati.

Essi sono:

- spedizionieri;
- addetti agli impianti termici;
- addetti a macchine operatrici, trattoristi nei primi due anni di assunzione.

Qualificati: sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa quali gli aiuti degli specializzati.

Essi sono:

- addetti ai trasporti interni;
- addetti a motozappe e motocoltivatori;
- addetti alla coltivazione delle talee della vite porta innesto tipo "kober" o altri;
- preparatori di acqua per concimazione;
- irroratori portatori di lance per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- trapiantatori di piante adulte con zolla.

Comuni: sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

SETTORE FUNGAIE

Specializzati super:

- responsabili delle apparecchiature tecniche dello stabilimento.

Specializzati:

- addetti alla disinfestazione ambiente, ai trattamenti con zaino dei funghi.

Qualificati:

- addetti alla miscelatura del terreno per i funghi;
- addetti all'incassamento e alla spedizione;
- addetti all'irrigazione;
- addetti alla raccolta di funghi in grotta.

Fy

EA DL

G

S

CG

HA

Comuni: sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

- addetti alla raccolta in stabilimento dei funghi.

SETTORE AGRITURISTICO e FATTORIE DIDATTICHE e FATTORIE SOCIALI

Specializzati Super:

- cuochi diplomati o con titolo di studio professionale che con iniziativa autonoma ed operativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, disciplinano tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando direttamente la preparazione di pasti, essendo anche i responsabili della fase di somministrazione;
- istruttori equestri con patentino e/o responsabili del maneggio;
- camerieri diplomati o con titolo di studio professionale e di provata esperienza che operano nel servizio della ristorazione con funzioni di coordinatori.

Specializzati:

- camerieri diplomati o con titolo di studio professionale e/o di provata esperienza che operano nel servizio della ristorazione;
- operai sociali anche con compiti di sorveglianza e di supporto agli educatori, agli psicologi e agli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

Qualificati Super:

- camerieri coadiutori;
- addetti al governo degli animali;
- cuochi senza diploma con responsabilità della cucina;
- accompagnatori nelle escursioni in aziende agrituristiche;
- addetti al banco in aziende agrituristiche;
- operai sociali che supportano gli educatori, gli psicologi e gli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

Qualificati:

- aiuti cuoco;
- camerieri.

Comuni:

- generici di cucina;

EM

CA

DL

S

8

CG

AA

HA

- lavapiatti;
- addetti alla lavanderia e stireria;
- addetti alla pulizia dei piani;
- operai generici di supporto in fattoria didattica e sociale

Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore, constatata la particolare natura dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore viene concordato tra il datore di lavoro e lavoratore, con apposita specificazione, nella lettera di assunzione.

Di comune accordo tra le parti, l'orario di lavoro potrà essere successivamente distribuito in maniera diversa.

Nota a verbale

Constatata l'evoluzione del settore, si concorda che la presente qualificazione per il settore agrituristico, fattorie didattiche e fattorie sociali, potrà essere verificata a richiesta delle parti.

ALPEGGIO

Le parti nel prendere atto della diffusione in regione dell'attività dell'Alpeggio, considerando le particolari caratteristiche della stessa quali: stagionalità, discontinuità dell'attività piena nel corso della giornata, convengono su una apposita normativa.

Il presente accordo regola i rapporti di lavoro che intercorrono tra le imprese agricole comunque definite che gestiscono in forma singola o associata le malghe ed i lavoratori delle stesse. Esso si intende integrativo dei contratti nazionale e provinciale, pertanto normalizzante i rapporti altrimenti non compresi in detti contratti.

Salvo quanto previsto dalla classificazione del personale, si riconoscono i seguenti profili:

Specializzati Super:

- capi malga: addetti ai quali sono affidati i compiti della conduzione generale della malga, del rapporto mungitura, delle condizioni generali del bestiame e della direzione degli altri addetti alla malga;
- casari: addetti ai quali sono affidati i compiti della trasformazione del prodotto e conservazione.

Specializzati:

- responsabili del bestiame: addetti ai quali è affidata la custodia, governo e mungitura del bestiame.

Qualificati Super:

FM

GA

SA

CG

PP

AA

- addetti alla cucina e/o allo spaccio di malga;
- addetti alla cura, custodia e governo del bestiame.

Qualificati:

- aiuto casaro;
- aiuto mungitore.

Comuni:

- coadiuvanti delle figure sopra espresse.

Riposo settimanale

Al Lavoratore sarà garantito il riposo, come previsto dalle norme di Legge.

Vitto e alloggio

A totale carico del datore di lavoro.

Retribuzione

Ai lavoratori occupati in alpeggio sarà riconosciuta un'indennità giornaliera aggiuntiva per ogni giornata di effettivo lavoro pari a € 3,00 (tre/euro) a partire dal 1° gennaio 2017.

Compensi speciali ed accessori agli operai addetti alla stalla

Nelle aziende dove, non esistono attrezzature speciali per il parto, all'operaio addetto, spetta il compenso di € 0,85 per ogni parto.

ADDETTI ALLA RACCOLTA E LAVORAZIONI VARIE DELLE BARBATELLE – VIVAIO VITIVINICOLO

Vedasi allegato 3

Nota a verbale:

Le parti stipulanti il Contratto Regionale, si impegnano entro 4 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo a convocare l'osservatorio regionale al fine di dare avvio ai lavori per la rivisitazione della classificazione con l'inserimento di nuove professionalità emergenti in base alle innovazioni tecnologiche in atto, con specifico focus ai settori: agriturismo, ittiturismo, suinicolo e alpeggio. In tale sede verrà definita una commissione paritetica composta da 3 persone di parte datoriale e 3 di parte sindacale per la definizione della nuova classificazione, entro 6 mesi dall'insediamento la commissione dovrà concludere i lavori e la definizione della nuova classificazione.

art. 10 – Orario di lavoro (art 34 e 35 CCNL)

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

FM

CA

SA

CGG

Y

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione sul luogo di lavoro precedentemente indicato e termina sullo stesso. L'inizio e la fine del lavoro, nonché il periodo intermedio di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini locali e secondo le esigenze tecniche dell'azienda e sentito il delegato aziendale o i lavoratori tutti.

L'orario straordinario potrà essere compensato, su accordo tra le parti, con pari ore di riposo salva la maggiorazione dovuta.

Al sabato, escluso il personale fisso di stalla, l'orario di lavoro potrà essere ridotto a metà giornata o in caso di accordo anche totalmente eliminato, e le ore non lavorate in detta giornata verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Il personale addetto alla cura, alla custodia, al governo ed all'allevamento del bestiame, poichè svolge un lavoro discontinuo o intermittente, è tenuto anche prima e dopo l'orario di lavoro normale di campagna, al governo del bestiame.

Fermo restando il limite di orario, le aziende ed i Lavoratori potranno prevedere anche per le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni.

L'orario di lavoro, ove la durata giornaliera non sia costante nell'arco dell'anno, potrà essere distribuito nei mesi invernali (a titolo di esempio nei mesi di dicembre, gennaio, febbraio) con una diminuzione da recuperare negli altri mesi, nel rispetto del totale di ore lavorative annue pari a 2028. Tale riduzione sarà riferita a 35 ore settimanali nei mesi ad orario ridotto ed a 40 ore settimanali nei restanti mesi.

Sono considerati lavori nocivi la preparazione ed irrorazione di miscele. L'orario giornaliero viene ridotto di 2 ore e 20 minuti opportunamente ripartite nella giornata, ciascuna sosta non può essere inferiore alla mezz'ora, a parità di salario.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il delegato d'azienda (od eccezionalmente in sua assenza i lavoratori interessati) sulla qualità e sulla classe di appartenenza del prodotto antiparassitario che dovrà essere usato. Il lavoratore potrà rifiutarsi di usare il prodotto, senza peraltro incorrere in sanzioni, qualora gli fosse tenuta ignota la velenosità del presidio sanitario o qualora mostrasse allergia al prodotto.

Art. 11 - Ferie – (art. 36 CCNL)

Su richiesta dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze produttive, il datore di lavoro potrà concedere le ferie in un unico periodo.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL e dal D. leg.vo N. 66/2003 circa il godimento delle ferie, le Parti concordano che parte delle stesse potranno essere usufruite entro il mese di agosto dell'anno successivo alla loro maturazione.

Le parti convengono sulla facoltà di contabilizzazione delle ferie ad ora anziché a giornate. La conversione da giorni ad ore delle ferie maturabili, quale che sia la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro, avverrà con la seguente formula: orario settimanale 39 ore diviso 6 (giornate lavorabili) orario medio giornaliero, l'orario medio

giornaliero moltiplicato i giorni di ferie maturabili corrisponde alle ore di ferie maturabili. Pertanto il monte ore di ferie spettanti a qualsiasi dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno è pari a 169 annue ($39/6=6,50 \times 26=169$). Per i lavoratori a tempo parziale, indipendentemente dalla tipologia di distribuzione dell'orario part time, l'entità maturabile delle ore di ferie si determinerà riproporzionando il valore 169 al rapporto tra orario settimanale ridotto e orario settimanale pieno. Ferma la richiesta da parte del dipendente e la relativa autorizzazione da parte dell'azienda, l'entità delle ferie fruita sarà pari alle ore non lavorate per ogni giornata di ferie effettivamente goduta.

Art. 12 – Permessi straordinari e congedi parentali (art. 39 CCNL)

Viene riconosciuto per i lavoratori a tempo indeterminato un giorno di permesso retribuito al padre per la nascita del figlio, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL.

Art. 13 – Lavoro straordinario, festivo, notturno (art 43 e 44 CCNL)

Le prestazioni di cui sopra dovranno essere eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidenti necessità e non dovranno essere perciò di carattere sistematico salvo in caso di regolari turni periodici di lavoro notturno.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario operai agricoli 25%
- lavoro straordinario florovivaisti 29%
- lavoro festivo 50%
- lavoro notturno 50%
- lavoro straordinario festivo 60%
- lavoro festivo notturno 65%

Non si fa luogo a cumulo di maggiorazione intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Qualora tra Azienda e lavoratore dipendente si concordi il recupero delle ore straordinarie, al lavoratore stesso spetta il pagamento della maggiorazione come previsto dalle norme contrattuali.

Limitatamente alle aziende zootecniche, per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Lavoro festivo e notturno in attività agrituristica

Limitatamente all'attività agrituristica, per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo vengono stabilite come di seguito, salvo condizioni di miglior favore in essere:

- Lavoro festivo 15%

7/7





- Lavoro notturno 15%
- Festività nazionali e religiose riportate negli artt. 41 e 42 CCNL 30%

Nota a verbale: Le problematiche del lavoro collegate a specificità locali saranno trattate ai tavoli provinciali o con accordi aziendali.

Art. 14 – Interruzioni – Recuperi (art. 45-46 CCNL)

Per l'operaio assunto con contratto a tempo indeterminato ove non fosse possibile effettuare causa intemperie l'intero orario di lavoro giornaliero, è ammesso il recupero delle ore non lavorate: un'ora al giorno entro le sei giornate lavorative successive all'avvenuta sospensione od interruzione, senza corresponsione di maggiorazione straordinaria.

Art. 15 – Retribuzione (art. 50 CCNL)

Al fine di semplificare gli elementi descrittivi della busta paga, viene istituito il salario contrattuale provinciale che è costituito dai seguenti elementi: paga base + contingenza + edr. Sono espressamente esclusi dalla retribuzione conglobata eventuali scatti di anzianità, superminimi ad personam ed eventuali premi aziendali. La retribuzione per gli OTI è mensilizzata.

Con riferimento al salario contrattuali provinciali in vigore alla data odierna viene riconosciuto un aumento lordo onnicomprensivo del 6,4%, con decorrenza 01.09.2024 per le rispettive figure professionali, così come riportato nelle allegate tabelle (all. 3 e all. 4).

Le tabelle allegate fanno parte integrante del presente accordo.

Art. 16 – Detassazione delle erogazioni legate all'andamento economico dell'impresa

Le Parti convengono di recepire quanto previsto all'art. 2 del CCNL del 25 maggio 2010 e dagli accordi raggiunti a livello nazionale successivamente, in ordine agli istituti riconducibili, ai sensi della circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ad incremento di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali.

Le imprese, pertanto, applicheranno a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale agevolato di cui al decreto legge 27 maggio 2008 n.93, convertito con modificazioni dalla legge 24 luglio 2008 n. 126, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile, alle somme erogate ai dipendenti, sempre che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione,

efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti convengono di qualificare come erogazioni premiali ai fini predetti, oltre ai premi di produttività, i trattamenti economici erogati per lavoro straordinario, corrisposti anche in via forfettaria, per lavoro notturno e per lavoro a turni. Relativamente al lavoro a turni, coerentemente con quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate, la detassazione verrà applicata sull'intero emolumento corrisposto in riferimento alle prestazioni svolte in orario notturno, mentre per quello svolto in orario diurno la detassazione riguarderà la sola maggiorazione.

Art. 17 - Casa, Orto e Allevamenti Familiari

Ai lavoratori a tempo indeterminato, previi accordi registrati sul libretto sindacale, l'Azienda assegnerà l'uso dell'alloggio, rustico ed orto.

L'alloggio, dovrà essere proporzionato alla composizione della famiglia ed in condizioni di abitabilità secondo le buone norme igieniche.

Il rustico (pollaio e porcile), dovrà essere sufficiente ad ospitare il pollame ed i suini che la famiglia è autorizzata ad allevare.

L'orto dovrà avere dimensioni tali da corrispondere ad almeno mq.25 per ciascuna componente familiare.

Nei casi in cui l'azienda sia disponibile alla assegnazione di cui sopra, sulla retribuzione del lavoratore sarà effettuata una trattenuta mensile pari a € 2,58.

Qualora, per intervenuti accordi, l'azienda fornisca l'alloggio, il rustico e l'orto ad un lavoratore a tempo determinato, analoghe percentuali saranno applicate in detrazione alla loro retribuzione.

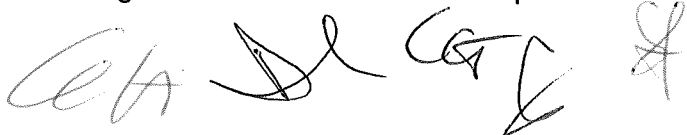
Alla famiglia del lavoratore è consentito, salvo concessioni maggiori da parte del datore di lavoro, di tenere nel rustico o nel recinto ,all'uopo assegnato, sino ad un massimo di due capi adulti e di due capi giovani di volatili o conigli per ogni componente familiare e di un maiale da ingrassare per ogni 4 componenti familiari e per ogni famiglia comprendente meno di 4 unità.

Tale concessione è subordinata alla condizione che gli animali predetti vengano tenuti negli appositi recinti in modo da impedire che arrechino danni ai seminati ed ai prodotti dell'azienda.

Ai lavoratori è fatto assoluto divieto di tenere ed allevare pecore e capre.

All'atto della consegna della casa e degli annessi al lavoratore, questa dovrà risultare imbiancata a nuovo in ogni sua parte, specie per quanto riguarda serramenti, vetri, zanzariere nelle zone malariche, apparecchi di chiusura nei serramenti, impianti igienici ecc.

Tale stato dell'abitazione sarà fatto constatare da apposito verbale scritto e firmato dalle due parti, tanto sull'esemplare consegnato al lavoratore che su quello trattenuto dal



datore di lavoro.

Quest'ultimo ha l'obbligo di fare imbiancare l'abitazione ogni qualvolta lo stato della pittura lo richiada e compiere in essa tutti i normali lavori di manutenzione.

Il lavoratore consegnatario ha, a sua volta, l'obbligo di conservare l'abitazione ed annessi con ogni cura avvertendo tempestivamente la direzione dell'azienda dei guasti provocati da cause indipendenti dalla sua volontà.

I guasti ed i danni provocati da incuria del consegnatario e dalla sua famiglia dovranno essere riparati a spese del consegnatario stesso.

L'illuminazione della casa è a carico del lavoratore che la abita.

Art. 18 – Obblighi particolari tra le parti (art. 55 CCNL)

Agli operai a tempo indeterminato dovrà essere corrisposto il salario mensile in ratei mensili posticipati non oltre 10 giorni dalla fine del mese.

Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconti quindicinali sulla paga maturata.

Gli operai a tempo determinato saranno retribuiti settimanalmente o quindicinalmente o mensilmente.

Art. 19 - Rimborso spese – (art. 56 CCNL)

Pernottamento - Si concorda che nel caso in cui il lavoratore sia comandato a prestare servizio fuori dal luogo abituale di lavoro e sia necessario il pernottamento, l'Azienda si farà carico di provvedere sia alla prenotazione che al pagamento dello stesso.

Le spese di trasporto sostenute dal lavoratore per l'impiego del proprio mezzo in occasione di comandi, vengono rimborsate con un'indennità chilometrica pari a 2,5/9 del prezzo della benzina.

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda stessa, che consumano i pasti e/o pernottano fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto ad un rimborso delle spese effettuate previa presentazione di regolari giustificativi a piè di lista. Tali spese non potranno eccedere per i pasti € 10,00 (dieci euro) e per l'alloggio € 40,00 (quaranta euro).

Nota a verbale

Gli aspetti inerenti l'applicazione degli indennizzi legati a rimborsi spese forfetari di vitto e mensa nelle zone disagiate verranno definiti in sede provinciale.

Art. 20 - Indennità di guida

Ai lavoratori incaricati a condurre abitualmente mezzi dell'azienda per il trasporto di altri dipendenti, l'impresa riconoscerà un'indennità mensile pari a € 20,00 (quindici euro) Il trasporto dovrà avvenire presso altre sedi di lavoro aziendale.

Art. 21 - Lavori Speciali, pesanti e nocivi (art.68 CCNL) da rivedere

Sono da considerarsi lavori pesanti per disagio, e come tali compensati con le maggiorazioni indicate a margine:

- a) tagli in acqua delle erbe palustri: la retribuzione dovuta sarà pari alla retribuzione di qualifica dell'operaio maggiorata del 30%;
- b) irrigazione: i lavoratori addetti all'irrigazione per la posa di ali mobili o espurgo ugelli durante l'irrigazione soprachioma percepiranno una maggiorazione del 25%;
- c) espurgo manuale canali ed altri lavori in presenza di acqua o melma: retribuzione di qualifica dell'operaio maggiorata al 25%;
- d) svuotatura a mano dei pozzi neri: retribuzione del lavoratore comune maggiorata del 25%;
- e) abbattimento piante d'alto fusto e relativo sbracamento: retribuzione del lavoratore maggiorata del 20%;
- f) i lavori svolti all'interno della cella frigorifera: retribuzione maggiorata del 25%;
- g) per il lavoro che richiede la permanenza abituale in acqua delle mani o dei piedi nelle aziende ittiche sarà concessa una maggiorazione del 30% per la durata dello stesso;
- h) spargimento a mano dei concimi pulverulenti (scorie thomas e calciocianamide): retribuzione maggiorata del 25%;
- i) abbicamento del foraggio in biche o mede superiori a metri cinque in altezza: retribuzione del lavoratore maggiorata del 25%.

Le ore di presenza in acqua dovranno essere regolarmente registrate giornalmente su apposita tabella. Il lavoratore o il datore di lavoro, entro il giorno successivo a quello di effettuazione deve contestare le eventuali inaspettatezze dei dati riportati in tabella.

Le parti convengono che a partire dal 1 settembre 2024 agli addetti al banco alla eviscerazione a mano, alla lavorazione dei filetti e trasformazione dei prodotti ittici, tenuto conto delle condizioni di lavoro nelle quali gli stessi operano, venga riconosciuta una maggiorazione del 3% sul salario in vigore.

Per i lavori di cui al punto a), b), c), e) f) e g) del precedente paragrafo, la maggiorazione sarà corrisposta sul salario di qualifica percepito per le ore effettivamente prestate.

Sono da considerarsi lavori nocivi la preparazione, irrigazione e trattamenti comportanti l'impiego dei principi attivi di cui al Dlgs 194/95 che disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal D.P.R. 3/8/1968 n. 1225 e dal D.P.R. 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti *molto tossici*, *tossici*, *nocivi* e *altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali*.



Tali lavori comportano una riduzione dell'orario giornaliero di due ore e venti minuti opportunamente ripartito nella giornata: ciascuna sosta non può essere inferiore alla mezz'ora; la riduzione dell'orario di cui sopra per questi lavori non comporta diminuzione di retribuzione giornaliera.

Infine, i lavori propri del lavoratore specializzato, qualificato e comune saranno retribuiti con tariffe corrispondenti per il periodo in cui vengono effettuati, fatto salvo naturalmente quanto previsto.

Art. 22 – Tutela della salute dei lavoratori (art. 69 CCNL)

Al lavoratore soggetto a visita medica periodica e/o accertamenti sanitari legati all'attività lavorativa, come previsto dalle norme di legge, dovrà essere corrisposta la normale retribuzione indipendentemente se gli accertamenti vengono effettuati in orario di lavoro o al di fuori dell'attività lavorativa.

Qualora le visite mediche e/o gli accertamenti sanitari, vengano svolti in luogo diverso dalla sede aziendale, al lavoratore dovranno essere rimborsate le spese sostenute per il viaggio di andata e ritorno, dalla sede aziendale al luogo destinato.

Le parti inoltre convengono sull'opportunità che le aziende agricole con più di dieci operai no residenti nei luoghi ove ha sede l'azienda, mettano a disposizione degli stessi adeguati locali per uso spogliatoio, provvisti di lavandini, docce e servizi sanitari.

Per i lavori disagiati e nocivi a seconda della natura dei lavori stessi le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori: maschere, guanti, occhiali, tute o grembiuli o quanto altro previsto dalla legge.

Ai lavoratori di cui al comma precedente viene istituita una scheda sanitaria che verrà conservata in azienda e che verrà aggiornata in occasione della visita medica periodica alla quale i lavoratori saranno sottoposti almeno 2 volte all'anno, nel periodo immediatamente successivo all'effettuazione dei trattamenti velenosi.

A richiesta del delegato di azienda o su segnalazione del sindacato, in situazione di reale precarietà od anche per prevenire tale situazione in ordine alla salute dei lavoratori è consentita la possibilità di interventi dell'Istituto di Medicina del Lavoro.

NOTA A VERBALE:

Viene istituita la "Giornata sulla sicurezza in agricoltura" nella quale saranno effettuati momenti di informazione e confronto tra Parti Sociali, RLS, RLST, RSPP ed Enti preposti. La giornata viene stabilita in occasione della giornata mondiale per la sicurezza sul lavoro, le iniziative previste potranno essere organizzate in collaborazione con gli enti bilaterali agricoli territoriali.

NOTA A VERBALE: ELEZIONE RLS

Le parti firmatarie si impegnano a favorire la verifica ed il rispetto di quanto previsto



all'allegato 6 del CCNL Operai Agricoli e florovivaisti. Il compito sarà demandato all'osservatorio regionale che ne verificherà la corretta applicazione.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni sindacali demandano alle proprie organizzazioni regionali il compito di costruire una Commissione a tale livello per la promozione nelle singole province di indagini conoscitive sui fattori di nocività per meglio salvaguardare la salute delle maestranze agricole, con la collaborazione di Enti pubblici e privati operanti nel settore sanitario.

Art 23 - Contrasto e prevenzione molestie e violenze nei luoghi di lavoro (art. 70 CCNL)

All'atto dell'assunzione, le Aziende forniranno specifica informativa sull'Accordo Quadro per il contrasto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto in data 12 gennaio 2018 a livello regionale e in data 19 giugno 2018 a livello nazionale (allegato 4).

Art. 24 -Indennità di reperibilità, chiamata ed intervento

Al personale che opera negli impianti tecnologici di biogas e/o biomasse, ovvero in aziende che hanno adottato misure di sicurezza e di controllo degli impianti a distanza, potrà essere richiesta la reperibilità, attraverso comunicazione scritta, nelle fasce orarie non comprese nel normale orario di lavoro.

La reperibilità di cui al comma precedente verrà remunerata:

- nei giorni lavorativi € 6,00 lordi a giornata;
- nei giorni festivi e/o non lavorativi € 10,00 lordi a giornata.

Agli addetti sarà inoltre corrisposta, nel caso di chiamata che comporta un successivo intervento in azienda:

- un'indennità di € 12,00 lordi per ogni singolo intervento;

In caso di intervento in azienda, le ore prestate saranno retribuite in regime di lavoro straordinario.

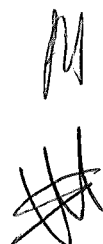
I lavoratori posti in reperibilità dovranno essere forniti di dispositivo aziendale.

Eventuali accordi aziendali in essere saranno assorbiti dal presente accordo, fatte salve condizioni di miglior favore.

Art. 25 – Malattia ed infortunio (art. 61 e 62 CCNL)

In caso di malattia e/o infortunio limitatamente al periodo riconosciuto dagli enti mutualistici l'azienda corrisponderà all'operaio a tempo indeterminato gli anticipi previsti dalla normativa.

Art. 26 – Integrazione trattamento malattia e infortuni sul lavoro e CAC operai agricoli e florovivaisti (art. 63 CCNL)



I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli e florovivaisti, debbono versare come normato dal CCNL, la contribuzione prevista dall' Ebat VG per l'Integrazione dell'indennità di legge per malattia ed infortunio dei lavoratori agricoli e florovivaisti.

Il Comitato di Gestione dell'Ebat VG provvederà a determinare l'ammontare delle indennità da corrispondersi all'ente stesso per garantire il trattamenti minimo previsto dall'art.63 del CCNL.

Al Comitato di Gestione dell'Ebat VG è demandato il compito di aggiornare le integrazioni dei trattamenti economici assicurando comunque I trattamenti minimi previsti dal CCNL. La misura, l'esazione ed il versamento, la gestione di tali contributi, nonché l'entità integrative per malattia ed infortunio dei lavoratori vengono fissati e disciplinati dal Comitato stesso.

Le rappresentanze del Comitato di Gestione vengono designate dalle singole Organizzazioni.

Previo adeguamento nella misura necessaria della contribuzione, attraverso l'Ebat VG, in caso di malattia ed infortunio dell'operaio a tempo determinato ed indeterminato, anche apprendisti si provvederà ad integrare le quote degli istituti fino al raggiungimento del 100% della retribuzione tabellare.

L'integrazione per malattia a carico dell'Ebat interviene dal primo giorno, anche se la malattia non supera i tre giorni.

L'integrazione verrà erogata successivamente alla presentazione della domanda regolarmente documentata come da modello allegato e secondo le condizioni riportate nell'estratto del regolamento (allegato 5).

I datori di lavoro ed I lavoratori sono tenuti, altresì, a versare a favore delle proprie organizzazioni sindacali provinciali un contributo a titolo di Contributo Assistenza Contrattuale (C.A.C.).

I contributi per l'Ente Bilaterale Agricolo e C.A.C. della Provincia di Gorizia e Trieste risultano come segue:

Operai a tempo determinate ed indeterminato (O.T.I. e O.T.D.)

(% su retribuzione imponibile)

		LAVORATORE	AZIENDA
CAC	0,60	0,30	0,30
MAL	0,90	0,40	0,50
TOT	1,50	0,70	0,80

Viene riconosciuto anche agli apprendisti il trattamento dell'indennità malattie ed infortuni da parte dell'Ente Bilaterale.

Art. 27 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato (art.75 CCNL)

Sono, tra l'altro motivi di giusta causa:

- a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o suoi rappresentanti nell'azienda;
 - b) danneggiamenti dolosi dovuti a grave trascuratezza agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;
 - c) assenza ingiustificata dal lavoro per oltre tre giorni consecutivi oppure assenze ingiustificate con notevole frequenza;
 - d) condanne penali per reati infamanti o che comportino lo stato di detenzione;
 - e) furti in azienda;
 - f) tutti i casi di gravità tali da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.
- b) Sono considerati, fra gli altri giustificati motivi i seguenti:
- a) il compimento del 65° anno di età o il possibile dei requisiti di legge per avere il diritto alla pensione di vecchiaia;
 - b) l'incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative limitatamente ai figli, generi, nuore e nipoti;
 - c) cessazione trapasso di azienda: in questo ultimo caso il licenziamento opererà solo nei confronti dei lavoratori che non potranno essere confermati dal subentrante in relazione al fabbisogno di manodopera che lo stesso può fornire;
 - d) cessazione di attività agricola per fine contratto di locazione, fatte salve le norme di cui all'art.37;
 - e) proporzionale riduzione del patrimonio zootecnico o della superficie aziendale;
 - f) modifiche rilevanti negli ordinamenti colturali o nell'organizzazione aziendale, stalla compresa, che comportino riduzione di manodopera;
 - g) adesione dell'azienda a forma associata di conduzione e cooperative;
 - h) recidiva di una delle mancanze che abbiano dato luogo alla sospensione di cui all'articolo "Mulle e sospensioni".

Art. 28 - Dimissioni per giusta causa – esemplificazione (art. 76 CCNL)

Costituiscono giusta causa di dimissione senza preavviso da parte del lavoratore:

- a) violenze o vie di fatte;
- b) riduzione arbitraria del salario, mancato pagamento del salario contrattuale o ritardato pagamento per oltre tre mesi;
- c) modifiche della pattuizione del contratto individuale non concordata con l'operaio.

Art. 29 – Norme disciplinari (art. 78-79 CCNL)

Qualsiasi infrazione alla disciplina del rapporto di lavoro da parte dell'operaio dà luogo a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:



trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è condizione di miglior favore rispetto alle norme della l. 15/08/1949 n. 533 sulla biennialità del contratto.

Art . 33 - Esclusività di stampa (art. 95 CCNL)

Ai sensi dell'art 95 del CCNL le Organizzazioni stipulanti il presente contratto provinciale di lavoro ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversie fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 34 – Deposito di contratto

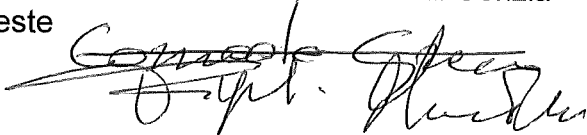
Il presente contratto annulla e sostituisce tutti i precedenti contratti provinciali con decorrenza 01.01.2024 e verrà depositato a norma di legge.

Fatto letto ed approvato, le Parti si sottoscrivono, il 28 ottobre 2024

Confagricoltura Gorizia e Trieste



Federazione Provinciale Coldiretti di Gorizia
Trieste



Federazione Provinciale Coldiretti di Trieste

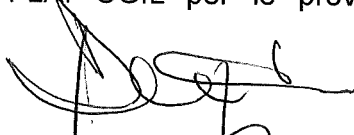
Agricoltori Italiani FV/CIA



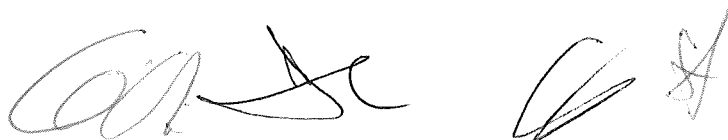
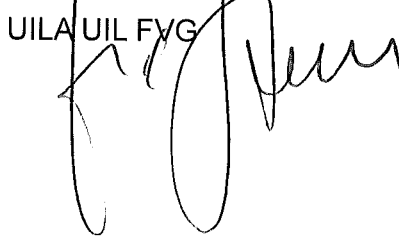
FAI CISL FVG



FLAI CGIL per le provincie di Gorizia e



UILA UIL FVG



**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
ex art. 21 lett. b) CCNL**

L'anno il giorno del mese di

Tra

Il sig....., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola , con sede
in, via (datore di lavoro)
ed

Il sig. , nato a , il e residente in
....., via..... (lavoratore)

si conviene e si stipula quanto segue.

1. Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 18, lett. b) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.
2. Il rapporto di lavoro ha inizio il e termina il senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.
3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno:

4. Il datore di lavoro si impegna a far svolgere al lavoratore, nell'arco di 12 mesi, un numero di giornate superiore a 100.
5. Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi elencati, senza impedimento oggettivo, comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.
6. Il sig. viene assunto con la qualifica/livello professionale, per le svolgimento delle mansioni di
7. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
8. (La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.). N.B.: tale clausola facoltativa potrà essere inserita solo a decorrere dal 1 gennaio 2003.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
ex art. 21 lett. c) CCNL**

L'anno il giorno del mese di

Tra

Il sig., titolare/legale rappresentante dell'azienda
agricola
....., con sede in
via
..... (datore di lavoro)

ed

Il sig., nato a , il e residente in
via..... (lavoratore)

si conviene e si stipula quanto segue.

1. Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig.
....., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo
determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art. 19,
lett. c) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.

2. Il rapporto di lavoro ha inizio il e termina il senza necessità
di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a
(indicare un numero di giornate superiore a 180)

3. Il sig. viene assunto con la qualifica/livello
professionale
....., per le svolgimento delle mansioni di

4. Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione
collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.

5. (La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo
indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e
rapportati a 312 giorni lavorativi annui.). N.B.: tale clausola facoltativa potrà essere inserita
solo a decorrere dal 1 gennaio 2003.

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Fay

CG
CVA J S

Addetti alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle – vivaio vitivinicolo

Rientrano i lavoratori che effettuano una o più delle seguenti lavorazioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali:

- raccolta in campagna del legno americano/piante madri (dal taglio del legno americano all'inserimento in casse o bins di omogenea pezzatura), immagazzinaggio dello stesso legno americano/piante madri, tiraggio, raccolta marze, pulitura, spezzonamento, e sistemazione.
- sterro delle barbatelle e raccolta in mazzette di omogenea pezzatura, preparazione per la vendita, raccolta e le varie fasi della cernita.
- preparazione delle barbatelle ed il trapianto in campo (esclusi gli innesti).

Le attività svolte dall'addetto alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle sono promiscue e riferite sia alla mansione dell'addetto alla raccolta sia a quella di operaio comune, e durante i processi produttivi le due diverse mansioni si accavallano.

Per la suddetta figura si dovrà garantire:

- contratto di lavoro da 3 a 5 mesi, almeno 51 giorni di lavoro;
- contratto di lavoro di 7 mesi, almeno 80 giorni di lavoro;
- contratto di lavoro per 9 mesi, almeno 101 giorni di lavoro.

Si concorda di continuare la sperimentazione a suo tempo avviata con l'intesa del 29 marzo 2017, e per la vigenza contrattuale 2024-2027 resterà in vigore la parte normativa concordata.

La retribuzione a decorrere dal 01.09.2024 e fino al 31.12.2027, sarà proporzionata secondo la seguente percentuale:

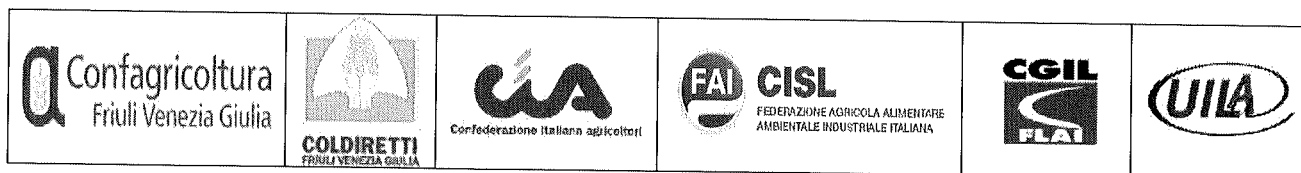
- 60% livello 3E (comune) maggiorata del trattamento di fine rapporto,
- 40% livello 3G (addetto raccolta).

per complessivi € 10,61774/ora, esclusi eventuali aumenti contrattuali nazionali cadenti in tale periodo.

FM

CG
ea se

M.
ST



del Friuli Venezia Giulia

INFORMATIVA SU ACCORDO CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Desideriamo con la presente informarvi, come previsto dall'accordo regionale per il rinnovo dei Contratti Provinciali di lavoro per gli Operai agricoli e Florovivaisti del Friuli Venezia Giulia sottoscritto in data 31 marzo 2021, che le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con le Organizzazioni Imprenditoriali agricole l'impegno a contrastare ogni forma di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

L'intesa prevede che presso ogni azienda agricola:

- **si adottino** comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di adottare misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti tra le quali anche il trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici o in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali nel rispetto delle disposizioni contrattuali. Tali misure, come l'individuazione delle esigenze organizzative aziendali, saranno comunque oggetto di intese tra le Rappresentanze territoriali delle parti sottoscrittrici i CCNL di riferimento.
- **si responsabilizzino** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione oltre a vigilare sulla effettiva cessazione di eventuali comportamenti molesti.

Le Parti sottoscrittrici dell'intesa potranno, nell'ambito della contrattazione aziendale, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi atte a prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nel luogo di lavoro.

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

- la formazione aziendale potrà essere l'occasione per promuovere e diffondere tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- di dare ampia diffusione dell'intesa, tra le lavoratrici/lavoratori;
- al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità di ciascuno debba essere centrale il ruolo del sistema di prevenzione e protezione e conseguentemente il ruolo centrale del R.S.P.P., del Medico competente e del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS);
- la figura del RLS sia coinvolto in momenti di formazione specifici sul tema del contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro;
- le Organizzazioni Sindacali promuovano l'intesa regionale e nazionale tra le lavoratrici e lavoratori all'interno delle Aziende agricole e florovivaiste, nell'ambito delle assemblee sindacali.

La presente informativa dovrà essere consegnata dall'Azienda, all'atto dell'assunzione, a ciascun Lavoratore e Lavoratrice ed esposta in bacheca.

NOTA A VERBALE

Le aziende agricole potranno recepire tramite accordo aziendale il protocollo già allegato ai testi vigenti, potranno essere attivati, inoltre, momenti informativi e di confronto, con associazioni ed esperti in materia, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere.

FM

CG
CA
S
S

AS
AA

REQUISITI PER IL DIRITTO ALLE PRESTAZIONI

- Occupazione come OTI o OTD presso Azienda Agricola con sede nel territorio della Venezia Giulia e in regola con il versamento dei contributi alla data dell'evento per il quale si chiede la prestazione;
- Solo per OTD: iscrizione negli elenchi anagrafici del territorio con almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura prestate nell'anno precedente. Le tutele sono anche riconosciute agli operai agricoli che hanno svolto almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno in corso e prima dell'inizio della malattia. Il diritto alla prestazione è riconosciuto dall'iscrizione negli elenchi ovvero dietro presentazione del certificato di iscrizione d'urgenza attestante il raggiungimento del predetto minimo lavorativo o previa idonea certificazione dell'azienda presso cui si è prestato l'attività lavorativa.

PRESENTAZIONE delle DOMANDE

- Le domande devono essere redatte su appositi moduli stampati da richiedere alle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori o allo stesso EBAT VG;
- I termini di presentazione decorrono dalla chiusura dell'evento (pagamento Istituti competenti) e si prescrivono in 12 mesi.
- Alle domande, complete in ogni parte, deve essere sempre allegata la necessaria e prevista documentazione: per gli OTI copia della/e busta/e paga relativa al mese/i della malattia. Per gli OTD oltre alle buste paga, il prospetto di liquidazione rilasciato dall'INPS e il certificato di raggiungimento delle 51 giornate (certificato d'iscrizione d'urgenza o certificazione aziendale). Per le altre iniziative,

oltre alla documentazione precedente, allegare la specificata e ulteriore documentazione

- La mancanza di adeguata documentazione comporta la sospensione/non ricevibilità della domanda.

ENTITA' delle PRESTAZIONI - RICORSI

- In caso di malattia il lavoratore agricolo ha diritto all'integrazione della malattia dal 1° al 180° giorno in subordine al riconoscimento della stessa da parte degli Enti previdenziali. La copertura riguarderà anche malattie inferiori alle 4 giornate. Nel caso di OTD tale periodo massimo non potrà comunque superare il numero di giornate di lavoro svolte nell'anno precedente. Agli operai che hanno svolto 51 giornate di lavoro agricolo nello stesso anno dell'evento sarà riconosciuto un massimo di 30 giorni di indennizzo.
- L'integrazione assicura agli operai agricoli, unitamente all'indennità di legge, il raggiungimento del 100% della somma dei salari giornalieri tabellari contrattuali relativi alla qualifica di appartenenza al momento dell'evento.
- In caso di infortunio il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto all'integrazione dell'infortunio dal 1° al 180° giorno in subordine al riconoscimento dello stesso da parte degli Enti previdenziali.
- Il pagamento delle prestazioni avverrà da parte dell'EBAT VG normalmente entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, previa presa visione della regolarità da parte dell'Ente.
- La decisione del Comitato di Gestione sui ricorsi è definitiva. In casi eccezionali, a richiesta motivata, il Comitato può erogare ai lavoratori sussidi straordinari. Inoltre il Comitato può avviare ulteriori iniziative anche di carattere sperimentale e temporaneo.

♦♦♦♦♦♦♦♦

ESTRATTO DELL' INFORMATIVA PRIVACY

In osservanza a quanto previsto dal D.lgs. 196/2003 ("Codice Privacy") e dal Reg. UE 2016/679 ("GDPR 2016/679") in materia di protezione e trattamento dei dati personali, la informiamo sulla finalità della raccolta e sulle modalità di trattamento dei suoi dati personali e aziendali, da noi acquisiti, indirettamente o direttamente, presso di lei, per permetterci di svolgere la nostra attività in modo adeguato e secondo le previsioni normative vigenti. Pertanto i dati da lei forniti, vengono trattati per il fine esclusivo della gestione della pratica da lei presentata. Il conferimento dei dati è dunque strettamente funzionale all'instaurazione di tale rapporto, il quale senza i dati richiesti potrebbe non essere, in tutto o in parte, eseguito.

Il Titolare del trattamento dei dati è il Comitato di Gestione dell'EBAT VG con sede in via Vittorio Veneto n. 19, 34170 Gorizia, C.F. 91011600318, mail ebatvg@libero.it e info@ebatvg.it nonché sul sito dell'EBAT VG (<https://ebatvg.it>). Il Titolare del trattamento è il Presidente e rappresentante legale del Comitato di Gestione dell'EBAT VG. Nell'ambito della sua attività e per le finalità di seguito indicate l'EBAT VG potrà avvalersi di servizi resi dagli Enti costitutivi dell'Ente e rappresentati nel Comitato di Gestione e/o di soggetti terzi che operano per conto dello stesso Comitato e secondo le sue istruzioni, quali responsabili del trattamento.

Il trattamento dei suoi dati sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e tutelando in ogni caso la riservatezza degli stessi

I trattamenti di cui al punto precedente avverranno mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza e potranno avvenire anche attraverso l'utilizzo di strumenti automatizzati (supporto magnetico e/o telematico).

Il conferimento dei dati è limitato a quelli necessari per le attività suindicate. I dati potranno essere comunicati:

- a) alla Banca per la liquidazione dei contributi
- b) ad organismi pubblici o privati per l'espletamento delle attività istituzionali dell'EBAT VG
- c) al soggetto competente per gli eventuali adempimenti amministrativi, fiscali e previdenziali connessi all'erogazione dei contributi

I suoi dati sono utilizzati per la compilazione sia delle domande di contributo che per l'esecuzione degli eventuali adempimenti di legge in materia amministrativa, fiscale e previdenziale.

Si informa, inoltre, che i trattamenti operati potrebbero anche riguardare anche categorie di dati c.d. sensibili.

Inoltre si agirà al fine di garantire la perdita, distruzione, accesso e divulgazione non autorizzata o comunque uso illecito dei dati.

L'eventuale rifiuto ad acconsentire ai trattamenti su descritti ed alla loro comunicazione ai soggetti appartenenti alle categorie indicate, comporterà la mancata esecuzione delle operazioni e dei servizi indicati nella presente informativa.

L'interessato ha diritto di potere reclamare presso il Garante per la protezione dei dati personali (www.garanteprivacy.it)

Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Venezia Giulia
Il Presidente
dott. Marco Collodi

All.to 6

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI da 01.09.2024

Operai Agricoli a Tempo Indeterminato - OTI

Area	Livello	Qualifica	Retribuzione conglobata in essere	AUMENTO da 01/09/2024	TOTALE LORDO men- sile
1	A	Specializzato Su- per	1.736,57537	111,14082	1.847,71619
	B	Specializzato	1.655,65372	105,96184	1.761,61556
2	C	Qualificato Super	1.517,49268	97,11953	1.614,61221
	D	Qualificato	1.503,90566	96,24996	1.600,15562
3	E	Comune	1.367,81513	87,54017	1.455,35530

Operai Agricoli a Tempo Determinato - OTD

Area	Livello	Qualifica	retribuzione provinciale dal 1 ^a set- tembre 2024	3 ^a elemento (30,44%)	TOTALE lordo orario dal 1 ^a set- tembre 2024	TFR quota oraria
1	A	Specializzato Su- per	10,93323	3,32807	14,26130	0,94354
	B	Specializzato	10,42376	3,17299	13,59675	0,89957
2	C	Qualificato Super	9,55392	2,90821	12,46213	0,82450
	D	Qualificato	9,46838	2,88217	12,35055	0,81712
3	E	Comune	8,61157	2,62136	11,23293	0,74318
	F	Comune fino 90 gg.	6,76792	2,06016	8,82808	0,58407
	G	Addetti raccolta	8,58018		8,58018	compreso nel totale

VERBALE DI ACCORDO REGIONALE "INDICAZIONI GESTIONE CALDO"

Premesse

- I. Le mutate condizioni climatiche comportano, con maggiore frequenza episodi climatici estremi particolarmente critici durante la stagione primavera/estate (maggio-settembre) quando si registrano ondate di calore con punte termiche di rilievo. Il "tema" caldo torna a essere una reale minaccia per l'incolumità di alcune categorie di lavoratori, come quelli appartenenti al settore agricolo.
- II. In tal senso vanno ricordate ed applicate alcune regole di base e comportamenti da tenere in detti contesti. Infatti l'esposizione prolungata ad elevate temperature con un alto tasso di umidità nell'aria può determinare la compromissione dello stato di salute oltre ad aumentare in modo significativo il rischio infortunistico prevalentemente per i lavoratori del settore agricolo.
- III. Particolare attenzione deve essere rivolta ai lavoratori che effettuano lavorazioni con diretta esposizione al sole e/o in altezza, alle attività agricole in campo aperto ed in serre.
- IV. Va ricordato a questo riguardo che il Testo Unico sulla salute e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs 81/2008) e successive modifiche, indica infatti tra gli obblighi del datore di lavoro quello di valutare "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori", tra cui l'obbligo di valutazione del rischio microclima (artt. 180-185 D.Lgs 81/2008) e l'attivazione della Sorveglianza Sanitaria.

Tutto ciò premesso, che è parte integrante del presente accordo, le parti convengono quanto segue:

Art. 1- Individuazione delle situazioni di attenzione

Si conferma che le iniziative di seguito descritte si attiveranno, in presenza di una situazione atmosferica di particolare criticità causa alti valori di temperatura e umidità dell'aria.

L'Azienda dovrà, attraverso un'attenta consultazione preventiva giornaliera dei bollettini meteo, valutare le eventuali giornate più a rischio in relazione al microclima territoriale previsto.


Art. 2 - Rilevazioni

Nell'ipotesi sopra descritta l'Azienda attiverà il Servizio di Prevenzione Protezione dei Rischi coinvolgendo le figure degli ASPP in coordinamento con gli RSPP e/o RLS ove presenti affinché effettuino le rilevazioni termiche e di umidità del caso.

Art. 3 – Iniziative e modalità di applicazione

Le Aziende si attiveranno al fine di predisporre interventi idonei alla riduzione dei disagi e/o rischi per i lavoratori derivanti dalla calura. A titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano:

- a) Prevedere la possibilità di rivisitazione dell'orario giornaliero, al fine di evitare lavorazioni nelle ore più calde della giornata;



- b) Programmare i lavori più pesanti nelle ore più fresche, e nelle zone meno esposte al sole, evitando lavorazioni in solitudine;
- c) Garantire zone ombreggiate, anche attraverso la predisposizione di tende, ombrelloni, gazebo e/o vele.
- d) Prevedere pause aggiuntive durante il turno lavorativo, garantendo che queste siano fruite in un luogo il più possibile fresco o comunque in aree ombreggiate;
- e) Sorvegliare affinché i lavoratori adottino indumenti adeguati, come ad esempio: copricapo, occhiali da sole con protezione da raggi UV, abiti leggeri di colore chiaro e traspiranti e usino creme solari protettive.
- f) Garantire il rifornimento di liquidi ai lavoratori, in maniera frequente durante il turno di lavoro, evitando le bevande ghiacciate ed integrando con soluzioni idro-saline in condizione di sudorazione eccessiva, tenendo conto di eventuali controindicazioni individuali.
- g) Predisporre anche contenitori di acqua potabile da utilizzarsi per rinfrescare il corpo.
- h) I capisquadra dovranno essere sensibilizzati affinché vigilino sul rispetto delle pause, sulla necessità dell'assunzione di liquidi in maniera frequente e sull'uso delle protezioni per il capo, senza escludere nel caso di temperature e umidità elevate, la possibilità di sospendere l'attività lavorativa nelle ore più critiche.

L'adozione delle citate iniziative sarà oggetto di precisi ordini di servizio comunicati a tutti i lavoratori.

Art. 6 - Informazione e formazione dei lavoratori

Le Aziende Agricole potranno emanare indicazioni di comportamento (vestiario, alimentazione, assunzione di bevande) di natura specifica, da osservare durante l'orario di lavoro e/o di adozioni generali durante le giornate particolarmente calde, con l'obiettivo di creare condizioni atte a prevenire rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori stessi. Sarà cura delle Aziende Agricole fornire specifica informativa sulla prevenzione del tema "caldo", all'atto dell'assunzione, a ciascun Lavoratore o Lavoratrice, anche tramite l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, all'interno dei quali, nei rispettivi comitati di gestione saranno proposte, valutate e intraprese iniziative straordinarie e urgenti a sostegno di imprese e lavoratori, come ad esempio l'acquisto di Kit protezione caldo da distribuire ai lavoratori (*contenenti ad esempio borraccia termica e cappello di paglia a tesa larga*).

Le Aziende promuoveranno l'adozione delle indicazioni contenute nel presente accordo anche a favore dei referenti/preposti delle imprese terze che operano presso le proprie realtà.

Fm

CG
CGA *DL* *S* *S*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Allegato 8

Ulteriori note a verbale dell'accordo regionale del 19 settembre 2024

RIASSUNZIONE O DIRITTO DI PRECEDENZA

Nota a verbale

Le parti concordano, in tema di tutela della maternità, che il diritto di precedenza per le donne dopo la maternità obbligatoria e/o facoltativa è un diritto imprescindibile. Eventuali mancate applicazioni del diritto saranno oggetto di discussione all'interno dell'osservatorio regionale.

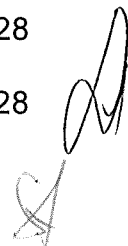
CONVENZIONI

Nota a verbale

E' necessario promuovere un mercato del lavoro agricolo trasparente, tracciabile nella legalità volto a contrastare il fenomeno dell'intermediazione illecita di manodopera, dello sfruttamento del lavoro ed affrontare i relativi problemi ad esso connessi (mobilità territoriale, manodopera precaria e stagionale italiana e straniera) ed insieme la concorrenza sleale tra imprese. Nel settore agricolo, infatti, risulta sempre più difficile la ricerca di manodopera soprattutto specializzata. Per tali motivi, è importante rafforzare il sistema della bilateralità, in sinergia con il sistema pubblico, anche in tema di politiche di connessione scuola-lavoro, formazione iniziale e continua, nonché di percorsi volti a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, mutuando le esperienze già avviate in alcuni territori.

Per tali ragioni ed al fine di consolidare l'occupazione nel settore rendendo la permanenza delle lavoratrici e dei lavoratori più stabile, è indispensabile favorire la sottoscrizione, in sede di Ente Bilaterale Territoriale, di **accordi di convenzione**. Tale strumento risulta di notevole importanza per favorire l'emersione delle giornate lavorate e non contribuite, garantendo un miglior governo del mercato del lavoro ed una maggiore tenuta occupazionale nelle singole aziende.

Art. 1	Oggetto del contratto	Pag. 3
Art. 2	Decorrenza e durata	Pag. 3
Art. 3	Efficacia del contratto	Pag. 3
Art. 4	Ente Bilaterale	Pag. 3
Art. 5	Osservatorio regionale	Pag. 4
Art. 6	Assunzione	Pag. 4
Art. 7	Rapporto di lavoro a tempo parziale	Pag. 5
Art. 8	Appalti	Pag. 6
Art. 9	Classificazione del personale	Pag. 6
Art. 10	Orario di lavoro	Pag. 20
Art. 11	Ferie	Pag. 21
Art. 12	Permessi Straordinari e congedi parentali	Pag. 22
Art. 13	Lavoro straordinario, festivo, notturno	Pag. 22
Art. 14	Interruzione e recuperi	Pag. 23
Art. 15	Retribuzione – salario integrativo provinciale	Pag. 23
Art. 16	Detassazione delle erogazioni legate all'andamento economico dell'impresa	Pag. 23
Art. 17	Casa, orto e allevamento familiare	Pag. 24
Art. 18	Obblighi particolari tra le parti	Pag. 25
Art. 19	Rimborsi spese	Pag. 25
Art. 20	Indennità di guida	Pag. 25
Art. 21	Lavori speciali, pesanti e nocivi	Pag. 26
Art. 22	Tutela della salute dei lavoratori	Pag. 27
Art. 23	Contrasto e prevenzione molestie e violenze nei luoghi di lavoro	Pag. 28
Art. 24	Indennità di reperibilità, chiamata e intervento	Pag. 28
Art. 25	Malattia e infortunio	Pag. 28



Art. 26	Integrazione trattamento malattia e infortuni sul lavoro e CAC operai agricoli e florovivaisti	Pag. 28
Art. 27	Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai agricoli a tempo indeterminato	Pag. 30
Art. 28	Dimissioni per giusta causa – esemplificazione	Pag. 30
Art. 29	Norme disciplinari	Pag. 30
Art. 30	Permessi sindacali	Pag. 31
Art. 31	Quota sindacale per delega	Pag. 31
Art. 32	Condizioni di miglior favore	Pag. 31
Art. 33	Esclusività di stampa	Pag. 32
Art. 34	Deposito del contratto	Pag. 32
Allegato 1	Contratto a tempo determinato art. 21 lett. B) CCNL	Pag. 33
Allegato 2	Contratto a tempo determinato art. 21 lett. C) CCNL	Pag. 34
Allegato 3	Addetti alla Raccolta e Lavorazioni varie delle Barbatelle – vivaio vitivinicolo	Pag. 35
Allegato 4	Contrasto e prevenzione molestie nei luoghi di lavoro	Pag. 36
Allegato 5	Modello domanda di integrazione malattia e infortunio	Pag. 38
Allegato 6	Tabelle salariali	Pag. 40
Allegato 7	Condizioni climatiche estive Protocollo caldo 26 luglio 2023	Pag. 41
Allegato 8	Note aggiuntive accordo regionale	Pag. 43

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

