

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 del mese di novembre dell'anno 2003, in Oristano, nella Sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, via xx settembre 41, si è tenuto l'incontro

TRA

UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di Oristano, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Presidente Gaetano Meli assistito dal Direttore Mario Andria;

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI di Oristano, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Presidente Giovanni Sanna assistito dai funzionari Piero Bianacareddu e M. Locci;

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Oristano, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Presidente Serafino Mura assistito dai funzionari Giuseppe Piu e Antonio Piras;

E

F.L.A.I.-CGIL di Oristano, rappresentata dal Segretario Generale Pietro Trudu assistito da Anna Atzeni e Emilio Frongia;

F.A.I.-CISL di Oristano, rappresentata dal Segretario Generale Antioco Patta assistito da Giovanni Salvatore Cancedda e Gesuino Manca;

U.I.L.A.-UIL di Oristano, rappresentata dal Segretario Generale Franco Mattana assistito da Pietro Usai e Eligio Testa;

Per esaminare i contenuti della piattaforma rivendicativa di rinnovo del **CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER I BRACCIANTI AGRICOILI FLOROVIVAISTICI E AGRO-FORESTALI DELLA PROVINCIA DI ORISTANO.**

Dopo ampia e approfondita disamina, preceduta da incontri preparatori di tipo tecnico e politico, le parti hanno convenuto sulla necessità di dotarsi di uno strumento contrattuale confacente alla realtà produttiva e socio-economica oristanese in linea con gli sviluppi contrattuali e legislativi anche più recenti.



Tale valutazione nasce dalla consapevolezza che il C.I.P.L. deve essere un vero strumento di negoziazione tra le parti e che deve raggiungere anche l'obiettivo di:

- Contribuire a ridurre la conflittualità contrattuale;
- Favorire la crescita professionale e la dignità del lavoratore;
- Stimolare il confronto tra le parti e le relazioni sociali e di lavoro;
- Sostenere i bisogni delle aziende e dell'attività produttiva;
- Ricercare soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro, di ambiente e sicurezza;
- Migliorare il sistema di tutela con interventi previdenziali e assistenziali;
- Incoraggiare il rispetto delle regole e l'emersione del lavoro nero;
- Aiutare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le parti concordano anche sul fatto che il contesto oristanese appare abbastanza atipico e variegato, non sembra esistere un'agricoltura standard e si constatano notevoli diversità sia produttivo-organizzative che economico-culturali.

Si rilevano, infatti, due diverse agriculture, una da mercato-competizione e una da mantenimento-sussistenza e comunque altrettanto importante dal punto di vista sociale ed ambientale, le differenze si presentano spesso marcate e riguardano sia i campi di attività che le diverse aree geografiche. In particolare sono evidenti le differenze tra la pianura irrigua e l'entroterra ma altrettante se ne notano tra irriguo e non irriguo e tra nuove e tradizionali.

La diversità non sembra essere solamente economica ma appare in tutta la sua importanza anche culturale e sociale.

La crisi del mondo agro-pastorale aggravato dalla caduta del prezzo del latte e delle epidemie, le preoccupazioni del settore vaccino a seguito delle note vicende sulle quote latte e del mercato della carne, le difficoltà delle aziende di trasformazione anche nelle storiche attività tradizionali come le cantine, i caseifici, gli oleifici e l'industria conserviera, il calo dei prezzi dei prodotti un tempo remunerativi, come il riso, carciofi, ortive in genere, per non parlare dei cereali in genere, determinano una preoccupante crisi complessiva del settore che contribuisce ad aumentare la sfiducia nel futuro.

Tuttavia, si registrano contestualmente segnali positivi che non possono essere trascurati e che meritano anche nei contratti di lavoro la dovuta attenzione.

Il tavolo contrattuale vede positivamente la tendenza in atto verso le attività consorziali ed il tentativo di rafforzare il legame con il momento industriale e commerciale, tra le quali, si possono citare esempi nell'ortofrutta, nelle sementi, nell'olivicolo, nell'orticolo, nel viticolo ed in particolare nella zootecnia.

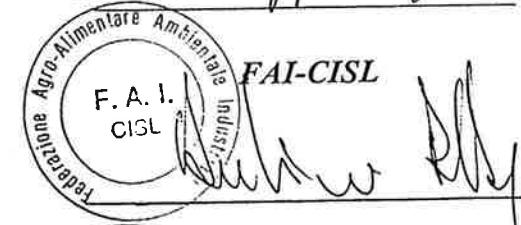
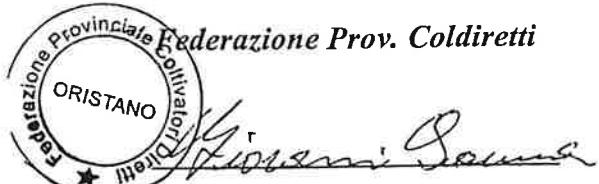
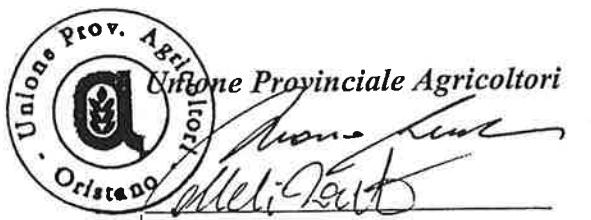


L'accordo sindacale provinciale, pertanto, tiene conto della situazione nel settore agricolo sia dal punto di vista produttivo che socio-economico reale ed intende dotarsi di strumenti che contribuiscano a superare gli evidenti ritardi normativi-contrattuali anche in considerazioni delle innovazioni legislative sul fronte del mercato del lavoro.

In ragione di questo sono state introdotte norme che:

- Regolamentano le attività lavorative temporanee o atipiche e favoriscono la emersione del lavoro nero come nel caso delle grandi campagne di raccolta e del programma di riallineamento salariale;
- Superano o rivedono norme obsolete riguardanti situazioni e attività spesso non significative se non addirittura ormai inesistenti come le mansioni scomparse a seguito degli sviluppi tecnologici ed organizzativi;
- Rafforzano gli ambiti della tutela assistenziale, previdenziale ma anche contrattuale con i fondi integrativi;
- Introducono innovazioni in termini di garanzie occupazionali, di formazione professionale;
- Ripensano e rimodellano gli inquadramenti per agricoli e florovivaisti sia alla luce della nuova impostazione del CCNL ma anche delle esigenze locali;
- Riconoscono specificità a particolari o nuovi campi di attività tra i quali quelli emersi o affermatesi di recente come l'agrituristica, la faunistica, l'urbanistica e verde pubblico e ambientale.

Letto, confermato e sottoscritto.



**CONTRATTO INTEGRATIVO
DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI,
FLOROVIVAISTICI E AGRO-FORESTALI
DELLA PROVINCIA DI ORISTANO**

CONFAGRICOLTURA

FLAI-CGIL

COLTIVATORI DIRETTI

FAI-CISL

C.I.A.

UILA-UIL

Oristano,

2003.

CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

L'anno 2003 addì 27 del mese di novembre, presso la sede della Unione Provinciale Agricoltori di Oristano,

TRA

L'Unione Provinciale Agricoltori rappresentata dal Presidente Gaetano Meli assistito dal Direttore Mario Andria;

La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti rappresentata dal Presidente Giovanni Sanna assistito dal Funzionario Piero Biancareddu;

La Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata dal Presidente Serafino Mura Assistito dal Signor Giuseppe Piu e Antonio Plras;

E

La FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Trudu assistito dai Signori Frongia Emilio, Atzeni Anna;

La FAI-CISL rappresentata dal Segretario Generale Patta Antioco assistito dai Signori Cancedda Giovanni Salvatore e Manca Gesuino;

La UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Mattana Franco assistito dai Signori Pietro Usai Testa Eligio;

Si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli, Florovivaisti, Agro-Forestali e dipendenti da Aziende Agricole in Forma Singola o Associata, Cooperativa di Conduzione e di Trasformazione dei Prodotti, da valere per tutta la Provincia di Oristano.

**Art. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro in adeguamento al C.C.N.L., fissa le norme che regolano i rapporti tra i datori di lavoro dell'agricoltura, singoli o associati, le Aziende agro-forestali, i conduttori di Aziende Ortoflorovivaistiche, le Cooperative di Conduzione e di trasformazione dei prodotti e gli operai agricoli, secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Il presente C.I.P.L. si applica, altresì, alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato nonché alle attività agrituristiche e faunistiche venatorie e a tutte le attività previste dall'art. 2135 C.C..

**Art. 2
EFFICACIA DEL CONTRATTO**

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

**Art. 3
RIASSUNZIONI**

In applicazione dell'art. 18 del C.C.N.L., i lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8bis della Legge n. 79/83 e successive modifiche ed integrazioni. Si stabiliscono inoltre le seguenti priorità e criteri:

1-Professionalità del lavoratore;

2-Classi di precedenza stabilite dalle Commissioni Provinciali Agricole in base alle leggi sul Collocamento;

3-Anzianità di iscrizione del lavoratore nelle liste di collocamento;

4-Condizioni familiari.

Art.4
OSSERATORIO

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

-fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;

-fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

-individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Contratti di Area;

-esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola , che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;

-esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e per quanto di competenza la Provincia, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;

-concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;

-accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;

- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art.83 CCNL;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali;
- esaminare e sottoscrivere, prima dell'inoltro alla Sede Provinciale dell'INPS e all'Ufficio Provinciale del Lavoro, le domande di adesione al programma di Riallineamento retributivo, presentate dalle Aziende Agricole di cui all'art. 16 del presente contratto più il programma di attività di raccolta dei prodotti;
- esaminare le controversie individuali e collettive di cui agli artt. 83 e 84 del CCNL del 10 luglio 2002, e secondo quanto previsto dall'art. 19 del CIPL, per esprimere un tentativo di composizione delle vertenze nei casi di controversie tra il lavoratore e il datore di lavoro, per le quali non è stato raggiunto un accordo fra le parti e non sia stata possibile una conciliazione della vertenza negli incontri tenutisi fra le rispettive Organizzazioni sindacali Provinciali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnalieranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perchè l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.
L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a 6 componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Per quanto attiene alle regole e funzioni dell'Osservatorio Provinciale costituito, valgono le norme stabilite nell'allegato n. 4 previsto dall'art. 6 del CCNL del 10-07-2002.

Art. 5 CATEGORIA DI OPERAI AGRICOLI

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto provinciale.
Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato:

i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente, salvo accordi tra le parti, per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari di cui alla Legge 457/72.

Sono, altresì, da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di un rapporto di lavoro già disciplinato dalla Legge 633/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11 CCNL, o nelle convenzioni di cui all'art. 25 CCNL, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2004 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 6

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E DEI LAVORI

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento.

La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "tre aree professionali" per ognuna delle quali il CIPL definisce la relativa declaratoria.

AREA 1^ Declaratoria:

Parametro 135

Specializzato super A:

Appartengono, alla Categoria Specializzati super A, i lavoratori in possesso di titoli o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifiche specializzazione che si distinguono qualitativamente dagli operai specializzati degli altri profili.

Declaratoria a titolo esemplificativo:

-conduttore di caldaie a vapore o impianti di refrigerazione: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore o impianti di refrigerazione, provvede alla manutenzione e alle necessarie riparazioni ordinarie;

-conduttore di impianto di distillazione;

- conduttore di macchine agricole speciali (apripista, mietitrebbie, escavatori, ruspe, pala meccanica, caldaie, autotreni, articolati, ecc.) capace di eseguire, in piena autonomia ed a regola d'arte i lavori e che abbia cognizione di meccanica dei mezzi affidatigli, anche per la loro manutenzione e le riparazioni che si rendono necessarie e possibili sul posto;
- meccanico, lavoratore in grado di riparare motori o macchine agricole, operatrici e movimento terra ecc., in piena autonomia all'interno e con l'attrezzatura della officina aziendale;
- operatore di macchine casearie in grado di svolgere o far svolgere, in piena autonomia, tutti i lavori inerenti la trasformazione del latte in prodotto finito;
- capo casaro;
- operaio addetto alla conduzione di impianti di pastorizzazione o di refrigerazione oppure addetto alla conduzione della linea di imbottigliamento (macchina riempitrice, tappatrice, stagnolatrice, etichettatrice, incartonatrice, palettizzatore, lavatrice), magazziniere;
- elettricista specializzato;
- capo stalla, responsabile dell'allevamento del bestiame nel suo complesso, sotto la direzione aziendale;
- operaio in grado di applicare correttamente le direttive dell'azienda in relazione alla razionale alimentazione;
- operaio addetto al controllo igienico-sanitario del bestiame, individuazione dei cicli di calore, assistenza ai partori, capace di eseguire le cure indicate dal veterinario e, se abilitato, eseguire la fecondazione artificiale;
- operaio addetto alla mungitura meccanica con responsabilità del regolare funzionamento delle apparecchiature di una sala mungitura;
- operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di impianti orticoli, frutticoli, viticoli, esegue e fa eseguire lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni adeguate e necessarie, le semine, la messa a dimora delle piante, le cure fitosanitarie, i materiali necessari, nonché i relativi tempi delle varie operazioni culturali secondo le scelte che gli derivano dalle sue capacità professionali;
- aiutante laboratorio;
- addetti agli impianti di depurazione e agli essicatoi.

Parametro 130

Operai specializzati super B:

L'operaio che nell'ambito di un intero ciclo produttivo assommi non meno di tre mansioni proprie dell'operaio specializzato.

Parametro 125

Operai 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 uno o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati super;

Declaratoria a titolo esemplificativo:

Addetti alle macchine agricole e operatrici, autisti con patente "C", meccanici, elettricisti, muratori, falegnami, carpentieri, bottai, fabbri, frantoiani, casari, cantinieri, idrovoristi, innestatori, potatori, frutticoltori, vivaisti, ortolani, addetti agli allevamenti avi-cunicoli e suinicoli con mansioni inerenti la cura e manutenzione degli impianti di incubazione, formulazione e preparazione integrale dei mangimi, somministrazione di disinfestanti e medicinali, macellazione, cottura e confezionamento dei prodotti, capo-pastore con responsabilità del gregge, decorticatori di piante da sughero, guardie giurate in possesso di regolare decreto di abilitazione al porto d'armi, apicoltore, ecc..

AREA 2^a Declaratoria:

Parametro 120

Qualificati Super:

Sono Qualificati Super i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titoli, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Declaratoria a titolo esemplificativo:

-aiuti agli specializzati;

- irrigatori;
- addetti alla somministrazione di antiparassitari, anticrittogramici, diserbanti;
- autisti patente "B";
- addetti agli impianti termici;
- trattoristi non specializzati.

Parametro 115

Qualificati:

Sono operai Qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che pur svolgendo le stesse mansioni degli specializzati non hanno la stessa responsabilità ed autonomia nella esecuzione dei lavori.

Declaratoria a titolo esemplificativo:

- addetti alle piccole macchine operatrici e motocoltivatori;
- custodi e guardiani;
- imballatori e confezionatori;
- addetti alle colture ortive;
- addetti al bestiame non brado;
- addetti alle aziende agrituristiche e faunistiche e venatorie;
- lavoratori di fiducia.

AREA 3^ Declaratoria:

Parametro 110

Comuni A:

Sono lavoratori Comuni "A" i lavoratori che, oltre a quelle previste dal successivo profilo, svolgono funzioni di aiuto degli operai di cui ai parametri dei qualificati.

Parametro 100

Comuni B:

Sono operai comuni "B" i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

CAMPAGNE DI RACCOLTA Declaratoria:

Parametro 75

Addetti Raccolta Prodotti:

Sono tutti i lavoratori stagionali assunti ulteriormente e specificamente per le operazioni di raccolta dei prodotti agricoli, ortofrutticoli.
(Lavoratori ex art. 54 CCNL 27/11/1991, addetti alle campagne di raccolta olive, fieno e della vendemmia, senza alcuna preparazione professionale).

Corrispondentemente i lavori che ricorrono nelle aziende agricole si classificano in:

- 1- Lavori propri dei lavoratori Specializzati Super A;
- 2- Lavori propri dei lavoratori Specializzati Super B;
- 3- Lavori propri dei lavoratori Specializzati;
- 4- Lavori propri dei lavoratori Qualificati Super;
- 5- Lavori propri dei lavoratori Qualificati;
- 6- Lavori propri dei lavoratori Comuni A;
- 7- Lavori propri dei lavoratori Comuni B;
- 8- Lavori propri degli addetti alle campagne di raccolta prodotti.

Capo Squadra:

Il lavoratore che riveste qualsiasi qualifica che pur partecipando ai lavori, sovraintenda e guidi una squadra di operai e allievi non inferiore a cinque unità, compete una maggiorazione dello stipendio pari al 10%.
Tale mansione deve essere comandata, dal datore di lavoro, per iscritto e deve contenere l'esatto ruolo che deve essere svolto in azienda.

CLASSIFICAZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in tre aree professionali, comprendenti ciascuna, diversi profili professionali, compresi gli addetti alla manutenzione e sistemazione del verde pubblico e privato.

Area 1a-Declaratoria:

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.
Questa area è definita da un parametro pari a 135.

Area 2a-Declaratoria:

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

Quest'area è delimitata da un parametro pari a 120.

Area 3a-Declaratoria:

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali, compresi gli addetti alla manutenzione e sistemazione del verde pubblico e privato.

Quest'area è delimitata da un parametro pari a 110.

I lavori che ricorrono nelle Aziende florovivaistiche sono pertanto i seguenti:

- Lavori propri del lavoratore Specializzato Supert parametro 135;
- Lavori propri del lavoratore Specializzato parametro 125;
- Lavori propri del lavoratore Qualificato Super parametro 120;
- Lavori propri del lavoratore Qualificato parametro 115;
- Lavori propri del lavoratore Comune parametro 110;

Art 7
PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non può essere superiore a:

- 26 gg. per i Super Specializzati;
- 26 gg. per gli Specializzati;
- 15 gg. per i Qualificati;
- 10 gg. per i Comuni.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.
Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dal Contratto Nazionale e dal Contratto Provinciale.

Art 8
ORARIO DI LAVORO

A regolamentazione di quanto previsto dall'art. 29 del C.C.N.L., si sono concordate le seguenti modalità:

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

Nel rispetto di tale orario le parti possono concordare, in conformità del C.C.N.L., di adottare la settimana corta distribuendo tale orario in 5 giorni lavorativi.

Art 9
RIPOSO SETTIMANALE

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

Agli operai di età inferiore ai 18 anni compiuti deve in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 24 ore decorrente dalla mezzanotte del sabato.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, per i quali si richiede l'attività lavorativa anche nelle giornate di sabato e domenica, dovrà comunque essere garantito il loro diritto al riposo settimanale in altro giorno della settimana.

Nel caso di lavoro svolto nelle giornate di domenica e nelle festività, dovrà essere garantita la maggiorazione salariale prevista dall'art. 10 del presente contratto integrativo.

Art. 10
LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

- a) **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
- c) **lavoro notturno**, quello eseguito da mezz'ora dopo il tramonto sino a mezz'ora prima dell'alba.

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

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

| | |
|-------------------------------|-----|
| -lavoro straordinario | 30% |
| -lavoro festivo | 38% |
| -lavoro notturno | 40% |
| -lavoro straordinario festivo | 45% |
| -lavoro festivo notturno | 50% |

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura.

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

Per il lavoro turnato che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 5% su tutti i turni.

Art. 11
PERMESSI STRAORDINARI

L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che contraggia matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni compresi i festivi.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 in caso di decesso del coniuge, genitori, figli e fratelli, cognati/e, generi e nuore.

All'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato, per gli stessi motivi di cui al comma precedente, verrà concesso un permesso non retribuito di 2 giorni.

L'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire di un massimo di 5 giorni di permesso, per anno, non retribuito per motivi personali, mentre all'operaio a tempo determinato, per lo stesso motivo, potrà beneficiare di giorni 2 di permesso non retribuito.

Arte. 12
FERIE

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Art. 13
TUTELA DELLA SALUTE

(ad integrazione dell'art. 64 del C.C.N.L. le parti convengono)

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore interessato sia sul tipo di prodotti impiegati per i trattamenti, sia sulle modalità per il loro utilizzo, come pure, per quanto riguarda i mezzi meccanici, sulle norme di manutenzione indicate dalle case costruttrici, nonché sullo stato di manutenzione dei mezzi di prevenzione, intendendosi per tali i filtri, le cabine pressurizzate, etc..

Le parti convengono sulla necessità della diffusione e dell'uso del libretto sindacale e sanitario, adottando il modello allegato al C.C.N.L..

Gli Istituti o Centri di Medicina Preventiva stabiliranno, di volta in volta, la regolare applicazione del D.Lgvo 626/94.

Art. 14
LAVORI NOCIVI

Sono considerati lavori nocivi:

- a) lavaggio all'interno dei silos, vasche e vasi vinari;
- b) lavori all'interno dei silos per la stivatura manuale o estrazione di foraggi;
- c) lavori con impiego di polveri e liquidi velenosi, antiparassitari, diserbanti (fatta eccezione per i trattamenti con zolfo o similari, solfato di rame, poltiglia bordolese e polveri rameiche);

- d) lavori all'interno delle celle frigorifere;
- e) lavori all'interno di locali per la stagionatura e salatura dei formaggi.

Per tali lavori si concorda una riduzione di prestazione lavorativa pari a 20 minuti per ogni ora e di 2 ore e 20 minuti per ogni giornata a parità di retribuzione e qualifica.

Agli addetti ai trattamenti liquidi e polverulenti saranno forniti dal datore di lavoro adeguati indumenti protettivi.

Art. 15

GRANDI CAMPAGNE

(manodopera addetta alle operazioni di raccolta)

Nella Provincia di Oristano si individuano le seguenti grandi campagne di raccolta:

- raccolta pomodoro;
- raccolta cereali e riso;
- raccolta olive;
- vendemmia;
- ortaggi;
- foraggi e fieno;
- tutti i prodotti ortofrutticoli stagionali.

Rientrano, nelle grandi campagne, tutte le fasi di lavoro inerenti la preparazione la raccolta di produzioni stagionali.

La retribuzione spettante ai lavoratori addetti a tali campagne di raccolta è quella indicata al parametro 100 della tabella salariale dei lavoratori allegata al presente Contratto Integrativo Provinciale.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di indicare preventivamente la tipologia colturale e la durata presunta.

L'intesa deve essere scritta e avere la firma del datore di lavoro e del lavoratore oltre la firma di almeno una sigla sindacale sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Art. 16
ACCORDI DI RIALLINEAMENTO

Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e le condizioni di competitività delle imprese, nonchè di estendere l'area di applicazione dei CCNL e CIPL, le parti concordano di definire un programma graduale di Riallineamento dei trattamenti economici in atto per i lavoratori a quelli previsti dai Contratti su richiamati.

Le aziende che praticano un salario di fatto, inferiore a quanto previsto dai C.C.N.L. e del presente C.I.P.L, potranno chiedere di aderire al programma di riallineamento salariale.

La durata massima della gradualità salariale entro cui sarà data applicazione dei C.C.N.L. e del C.I.P.L. è di tre anni a decorrere dal 01.01.2004 secondo le modalità appresso indicate:

La retribuzione iniziale, per singolo profilo professionale di cui alla parametrizzazione contrattuale, è pari al 75% della retribuzione contrattuale globale a decorrere dal 01.01.2003. Su tale importo retributivo saranno calcolate le percentuali di aumento graduale come di seguito indicato:

- il 15% a decorrere dal 01.01.2004
- il 25% a decorrere dal 01.01.2005
- il 30% a decorrere dal 01.01.2006
- il 100% a decorrere dal 01.01.2007

Per quanto attiene alle domande di adesione al Programma di Riallineamento da parte delle Aziende, le modalità e condizioni si rimanda all'accordo sottoscritto dalle parti allegato in appendice al presente Contratto.(All. n.).

Art. 17
INDENNITA' CHILOMETRICA

Qualora il datore di lavoro non fornisca adeguati mezzi di trasporto, compete ai lavoratori una indennità chilometrica per la percorrenza dal centro o sede aziendale al posto di lavoro.

L'indennità chilometrica di cui al primo comma spetta ai lavoratori a tempo indeterminato e a quelli a tempo determinato, ed è regolamentata nel seguente modo:

-a decorrere dal 01.01.2004 Euro 0,16 al Km. di percorrenza.

Art. 18
RIMBORSO SPESE

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dell'azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate(viaggio, vito ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificazioni.
Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Ove il servizio fuori azienda avvenga lontano dai centri abitati o comunque privi di servizi logistici per cui renda impossibile produrre i giustificativi di spesa il compenso sarà il seguente:
-per il pranzo e la cena Euro 7,50-per il pernottamento Euro 7,50

I predetti rimborsi forfetari saranno adeguati all'inizio di ogni anno con l'incontro tra le parti firmatarie del presente contratto.

Art. 19
RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:
1- **Salario contrattuale**, definito dai Contratti Provinciali secondo i criteri di cui all'art. 26 CCNL, e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
2-**Generi in natura o valore corrispettivo**, per gli operai a tempo indeterminato, quando vengono corrisposti per contratto o per consuetudine;
3-**Terzo elemento**, per gli operai a tempo determinato compete quale corrispettivo dei seguenti istituti: Festività nazionali e infrasettimanali, ferie, 13a mensilità e 14a mensilità.

Art. 20
SCATTI DI ANZIANITA'

Per ogni biennio per anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, gli operai agricoli a tempo indeterminato hanno diritto ad uno scatto del 3%, calcolato sulla retribuzione prevista dal CIPL al momento del compimento del biennio per la qualifica di appartenenza.
Tali scatti biennali di anzianità sono fissati in numero di 5.

Art. 21
COTTIMO

I lavori a cottimo saranno retribuiti con una maggiorazione non inferiore al 15% della normale retribuzione.

Tale rapporto deve essere concordato con la rappresentanza sindacale aziendale o provinciale.

Art. 22
13a MENSILITÀ'

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, entro il 15 dicembre, la 13a mensilità pari alla retribuzione globale mensile in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la 13a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento.

Art. 23
14a MENSILITÀ'

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14a mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Per gli operai a tempo determinato la 14a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento.

Art. 24
PRAVVISO RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R..

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

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

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

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

Art. 25
DELEGATO DI AZIENDA

Nelle aziende che occupano più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

Nelle aziende che occupino più di 40 dipendenti sarà eletto un secondo delegato aziendale.

Nelle aziende con almeno 80 dipendenti un terzo delegato aziendale sempre per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali o Territoriali alle Organizzazioni dei Datori di Lavoro Provinciali che a loro volta comunicheranno i nominativi dei delegati alle rispettive Aziende associate.

Art. 26
COMPITI DEL DELEGATO DI AZIENDA

Il Delegato aziendale ha i seguenti compiti:

- a) *Vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro e della Legislazione Sociale;*
- b) *Esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.*

Art. 27
TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA

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

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza del delegato e del Datore di Lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

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

Art. 28
PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori membri di Organismi Direttivi Sindacali Nazionali o Provinciali ed ai Delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento della attività inherente le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

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

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

Fermo restando a quanto previsto dal comma precedente, la notificazione dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi Nazionali o Provinciali, deve essere effettuata con lettera delle Organizzazioni Sindacali Provinciali dei lavoratori alle direzioni aziendali.

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

Nelle Aziende con oltre 20 dipendenti tra fissi e a tempo determinato si potrà costituire un monte ore aziendale di permessi retribuiti pari a 20 ore anno per dipendente da tribuire al 1 gennaio di ogni anno.

Art. 29
QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In base all'art. 26 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire tramite ritenuta sul salario i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti integrativi provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le organizzazioni sindacali provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

Art. 30
CONTRIBUTO CONTRATTUALE

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali Nazionali e Provinciali stipulanti il presente Contratto un contributo per ogni giornata di lavoro, in conformità a quanto stabilito dall'accordo sindacale per il Fondo Integrazione Malattia Infortuni Operai Agricoli (FIMIOA).

Le tabelle salariali debbono contemplare fra le altre trattenute al lavoratore, anche quelle dovute ai sensi del precedente comma.

Art. 31
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente Contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori previste dai contratti individuali o aziendali.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le norme del Contratto Nazionale in vigore.

Art. 32
SPECIFICA PER PARTICOLARI AREE DI ATTIVITA'

Ai lavoratori dipendenti dalle sottoelencate aziende, siano esse in forma individuale che associata, viene riconosciuta una maggiorazione del 10% del salario ordinario composto dagli elementi fissi della retribuzione tabellare.

- Aziende di trasformazione di prodotti agricoli e zootechnici;
- Aziende di sistemazione e manutenzione del verde pubblico;
- Aziende agrituristiche, Faunistiche e venatorie;
- Aziende ittiche e della pesca.

I lavoratori stagionali, a condizione che comunichino la volontà di esercizio del diritto entro 30 giorni dal licenziamento, hanno diritto di precedenza nella riassunzione a parità di qualifica o di mansione.

I lavoratori, a tempo indeterminato, addetti alla cura, manutenzione e sistemazione del verde pubblico, hanno diritto, nel caso che l'appalto passasse ad altra Impresa, al mantenimento del posto di lavoro ed al relativo trattamento giuridico-economico.

Il diritto di cui sopra non si applica se i lavoratori sono soci di cooperative appaltatrici.

Art. 33
DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro decorre dal 01 gennaio 2004 al 01 gennaio 2007 e verrà tacitamente rinnovato, salvo disdetta da una delle parti con Raccomandata A.R. almeno 3 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.



NOTA A VERBALE

Per quanto non contemplato nel presente contratto si fa riferimento al C.C.N. L. Operai Agricoli del 10 luglio 2002 stipulato tra le parti contraenti ivi comprese le eventuali condizioni di miglior favore.

ALLEGATO 1

ACCORDO SINDACALE PER LA COSTITUZIONE DI UN FONDO PER LA EROGAZIONE DI UNA INDENNITA' INTEGRATIVA ALLE INDENNITA' EROGATE, PER LEGGE, DALL'INAIL E DALL'INPS (MALATTIE ED INFORTUNI) AI LAVORATORI AGRICOLI DIPENDENTI DI AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI ORISTANO E PER LA RISCOSSIONE DEL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE.

Il giorno

TRA

L'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente Gaetano Meli, assistito dal Direttore Mario Andria;

La FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente Giovanni Sanna, assistito dal funzionario Piero Biancareddu;

La CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente Serafino Mura assistito dal Signor Giuseppe Piu;

E

LA FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Trudu assistito dal Signor Frongia Emilio e Atzeni Anna;

LA FISBA-CISL rappresentata dal Segretario Generale Antioco Patta assistito dal Signor Cancedda Giovanni salvatore;

LA UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Franco Mattana assistito dal Signor Testa Eligio;

si è stipulato il seguente
ACCORDO DINDACALE:

Art. 1

Le Organizzazioni contraenti, in applicazione dell'art. 58 e art. 59 del Contratto Nazionale e dell'art. 30 del presente C.I.P.L. stipulato in data 01.01.2003, tenuto conto di quanto dispone l'art. 11 della Legge n 334 del 12 marzo 1968, recante norme per l'accertamento dei lavoratori agricoli aventi diritto alle prestazioni previdenziali e l'accertamento dei Contributi Agricoli in agricoltura e la Legge 8 settembre 1972, n. 457, istituiscono un FONDO PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE che le Organizzazioni firmatarie svolgono a tutela delle rispettive categorie in applicazione di leggi, regolamenti e contratti collettivi.

Art. 2

Contemporaneamente, alla entrata in vigore del presente accordo cessano la loro validità tutti gli altri accordi sottoscritti dalle parti.

Art. 3

A tutti gli operai agricoli della provincia a tempo determinato ed indeterminato, verrà corrisposta una indennità giornaliera integrativa di quella corrisposta dall'INPS e dall'INAIL a decorrere dal 01 gennaio ~~2004~~ 2004

Tale indennità integrativa è fissata nelle seguenti misure giornaliere per ogni giornata di indennità corrisposta nel caso di malattia e/o infortunio dall'INPS e dall'INAIL:

-Euro 5,00 dal 1° al 180° giorno di infermità per i lavoratori salariati fissi e a tempo indeterminato;

-Euro 5,00 dal 1° al 75° giorno di infermità per i lavoratori a tempo determinato, tale indennità, comunque, non può superare il 50% delle giornate effettivamente assicurate, salvo casi eccezionali gravi; in quest'ultimo caso il Comitato di Gestione del Fondo dovrà deliberare la concessione dell'indennità.

Art. 4

In caso di morbilità eccezionale e comunque superiore a quella ragionevolmente preventivata dalle Organizzazioni contraenti, l'indennità integrativa potrà essere ridotta.

Qualora le indennità di malattia e infortunio erogata dall'INPS e dall'INAIL dovessero subire un aumento in applicazione di norme legislative, le Associazioni stipulanti si riservano di esaminare il presente Accordo, fermo restando quanto disposto dai successivi articoli 5 e 6.

Altrettanto sarà fatto in caso di gestione deficitaria della Cassa.

Art. 5

Il Fondo per l'assistenza Malattia e Infortunio di cui all'art. 1, è costituito da un contributo posto a carico dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori da essi dipendenti, nella misura globale del 1% da calcolarsi sulla retribuzione effettiva lorda annua per gli operai agricoli a tempo indeterminato e sul salario lordo giornaliero per gli operai agricoli a tempo determinato, compartecipanti e piccoli coloni, per ciascuna giornata

accertata in via definitiva per l'anno precedente ai fini dell'applicazione dei contributi agricoli.

Tale contributo globale dell' 1% è così suddiviso:

- 0,50% a carico del Datore di Lavoro;
- 0,50% a carico del Lavoratore.

La quota a carico del lavoratore viene detratta dal salario giornaliero ed è riportata nelle tabelle salariali in vigore.

Art. 6

Il Fondo per l'Assistenza Contrattuale di cui all'art. 1 del presente Accordo, è costituito da un contributo posto a carico dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori da essi dipendenti, nella misuraglobale del 1,50 da calcolarsi sulla retribuzione effettiva linda annua per gli operai agricoli a tempo indeterminato e sul salario lordo giornaliero per gli operai agricoli a tempo determinato, compartecipanti e piccoli coloni, per ciascuna giornata accertata in via definitiva per l'anno precedente ai fini dell'applicazione dei contributi agricoli.

Tale contributo globale di 1,50% è così suddiviso:

- 0,80 a carico del Datore di Lavoro;
- 0,70 a carico del Lavoratore.

Il contributo sarà versato integralmente dal Datore di Lavoro, il quale dovrà trattenere la quota a carico del Lavoratore detraendolo dal salario giornaliero nella misura sopra indicata e che sarà riportata nelle tabelle salariali in vigore.

Art. 7

Il contributo globale giornaliero di cui agli articoli 5 e 6 sarà dovuto dalle aziende agricole siano esse persone fisiche che giuridiche, enti società ecc. che operano in provincia di Oristano e che applicano il presente Contratto Integrativo.

La esazione è affidata all'INPS in conformità del numero di giornate accertate dall' stesso Istituto.

Art. 8

Il versamento del contributo da parte dei Datori di Lavoro seguirà le stesse modalità per il pagamento dei Contributi Agricoli.

Art. 9

Il gettito contributivo di cui all'art. 5 è destinato alle prestazioni integrative di cui all'art. 3.

Art. 10.

Il gettito dei contributi di cui agli articoli 5 e 6 al netto delle spese necessarie al funzionamento del Comitato che dovrà gestire il Fondo(affitto sede, relativo arredamento, spese postali e telefoniche, controllo elenchi datori di lavoro e lavoratori, spese personale ecc.) e delle spese di esazione, è destinato al Fondo Malattia eInfortunio e alle Organizzazioni Sindacali contraenti suddiviso secondo gli accordi che saranno presi dalle stesse.

Art. 11

Per l'amministrazione e la gestione dei Fondi come sopra istituiti, nonchè per le erogazioni dell'indennità ai lavoratori, le Organizzazioni contraenti costituiscono un Comitato di gestione con Sede presso l'Unione Agricoltori di Oristano. Detto Comitato sarà formato da 1 rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

Il Comitato elegge nel suo seno il Presidente ed il Segretario i quali, con firma congiunta, eseguono le deliberazioni del Comitato stesso e ne avranno la rappresentanza legale.

Il Presidente viene eletto tra i rappresentanti delle Organizzazioni dei lavoratori , mentre il Segretario viene eletto tra i rappresentanti delle Organizzazioni dei Datori di Lavoro. I componenti il Comitato di gestione hanno diritto ad un gettone di presenza che sarà determinato all'inizio di ogni nuovo periodo di gestione.

Art. 12

Il Presidente ed il Segretario durano in carica tre anni e sono rieleggibili.

Art. 13

Per ottenere l'indennità i lavoratori aventi diritto dovranno presentare domanda al Comitato di gestione personalmente o tramite le Associazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, accludendo il documento dell'INPS e dell'INAIL, attestanti il numero di giornate indennizzate dai predetti Istituti.

Tale domanda dovrà essere presentata non oltre 30 giorni dalla data di liquidazione delle indennità liquidate dagli Istituti INPS e INAIL.

Il Comitato, verificato, il versamento dei contributi da parte dei datori di lavoro, erogherà l'indennità dovuta.

Art. 14

Le Organizzazioni contraenti stipuleranno apposita convenzione con l'INPS per disciplinare tutte le modalità inerenti le esazioni ed il versamento dei contributi di cui agli articoli 5 e 6.

Art. 15

I contributi di cui agli articoli 5 e 6 riscossi dal l'INPS dovranno confluire a cura dello stesso INPS, in apposito conto corrente bancario intestato al (F.I.M.I.O.A.-Fondo Integrazione Malattia Infortuni Operai Agricoli) presso la Banca Nazionale del Lavoro di Oristano.

Il Comitato di gestione accenderà un secondo conto sempre presso la Banca Nazionale del Lavoro di Oristano, intestato sempre al (F.I.M.I.O.A.- Fondo Integrazione Malattia Infortuni Operai Agricoli - Cassa Integrazione) dove confluiranno i versamenti di cui all'art. 5 che serviranno al pagamento delle indennità ai lavoratori e delle spese di gestione.

Art. 16

Il Presidente ed il Segretario, entro il 31 dicembre di ogni anno, redigeranno un rendiconto finale delle entrate e delle uscite dia per la gestione Contributi Assistenza Contrattuale che per la Cassa Integrazione.

Art. 17

Eventuali Convenzioni sottoscritte precedentemente al presente accordo, dalle Organizzazioni contraenti, con l'INPS per la riscossione dei contributi di cui agli articoli 5 e 6 rimangono in vigore fino alla loro naturale scadenza.

Art. 18

Il presente accordo sindacale decorrerà per i suoi effetti dal 1 gennaio 2004 e si intende a tempo indeterminato con facoltà di disdetta da parte dei contraenti entro il 30 agosto di ciascun anno, mentre eventuali modifiche relative alla riscossione ed erogazione dei contributi di cui agli articoli 5 e 6 saranno legate alle risultanze dei rendiconti consuntivi annuali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Unione Provinciale Agricoltori
Federazione Provinciale Coltivatori Diretti
Confederazione Italiana Agricoltori

FLAI-CGIL

FISBA-CISL

UILA-UIL



**TABELLA SALARIALE OPERAI AGRICOLI
FLOROVIVAISTI E AGRO-FORESTALI
A TEMPO DETERMINATO
IN VIGORE DAL 1° Gennaio 2004
RETRIBUZIONE GIORNALIERA**

| AREE | LIV. | QUALIFICHE | PAGA B. NAZ. | CONTIN. ED EDR | SAL. INT. PROV.LE | 3^ ELEM 30,44% | TOTALE LORDO | RITEN. PREV. |
|--------|------|--------------|-----------------|-------------------|----------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| 1^AREA | 1^ | SP.SUPER - A | 14,18 | 26,91 | 1,12 | 12,84 | 55,05 | 5,36 |
| 1^AREA | 2^ | SP.SUPER - B | 13,65 | 25,92 | 1,08 | 12,37 | 53,02 | 5,16 |
| 1^AREA | 3^ | SPECIAL.TI | 13,13 | 24,92 | 1,04 | 11,90 | 50,99 | 4,96 |
| 2^AREA | 4^ | QUAL. SUPER | 12,60 | 23,92 | 1,00 | 11,42 | 48,94 | 4,76 |
| 2^AREA | 5^ | QUALIFICATI | 12,08 | 22,92 | 0,96 | 10,95 | 46,91 | 4,57 |
| 3^AREA | 6^ | COMUNI - A | 11,55 | 21,92 | 0,92 | 10,47 | 44,86 | 4,37 |
| 3^AREA | 7^ | COMUNI - B | 10,51 | 19,93 | 0,83 | 9,52 | 40,79 | 3,97 |
| 3^AREA | 8^ | OP. RACC. | 7,88 | 14,58 | 0,62 | 7,02 | 30,10 | 2,93 |

**Ritenute I.N.P.S. - DAL 01.01.2002 8,54% PER TUTTE LE ZONE: DA CALCOLARE
SUL SALARIO EFFETTIVO PER I LIVELLI DAL 1^ AL 5^ - SUL
SALARIO MEDIO CONVENZIONALE CONG. (EURO 43,90) PER
I LIVELLI 6^ - 7^ - 8^.**

Ritenute F.I.M.I.O.A. - 0,50 SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA.

Ritenute C.A.C. - 0,70 SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA.

T.F.R.- 8,63 SU PAGA BASE+CONTINGENZA+SALARIO INTEGRATIVO PROV.LE.