



Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana  
CONFAGRICOLTURA ORISTANO



FEDERAZIONE LAVORATORI DELL'AGRINDUSTRIA



Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti  
FEDERAZIONE PROV. LE COLDIRETTI ORISTANO



Federazione Agricoltori Allevatori Ambientali Industriali  
FAI - CISL



CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI



UIL

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

**CONFAGRICOLTURA  
COLDIRETTI  
CIA**

**FLAI - CGIL  
FAI - CISL  
UILA - UIL**

**ORISTANO - 1 Gennaio 2008 - 31 Dicembre 2011**

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

CONFAGRICOLTURA

FLAI - CGIL

COLDIRETTI

FAI - CISL

CIA

UILA - UIL

Oristano, 1 gennaio 2008.

## **VERBALE DI ACCORDO**

*Il giorno 26 del mese di Giugno dell'anno 2009, in Oristano, nella sede di Confagricoltura Oristano, Via Battista Casu n° 8, si è tenuto l'incontro*

*Tra*

*CONFAGRICOLTURA ORISTANO, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali di legge dal Presidente Antonio Vittorio Sanna assistito dal Direttore Mario Andria e dal Vicedirettore Attilio Mastino;*

*FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI ORISTANO, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Presidente Franco Cocco assistito dal Funzionario Salvatore Ruiiu;*

*CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI ORISTANO, rappresentata a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Presidente Serafino Mura assistito dal Funzionario Giuseppe Piu;*

*e*

*F.L.A.I. - CGIL DI ORISTANO, rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Andrea Sanna assistito dalla Signora Demartis Sofia Irene;*

*F.A.I. - CISL DI ORISTANO, rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Alessandro Perdisci assistito dal Signor Olia Giancarlo;*

*U.I.L.A. - UIL DI ORISTANO, rappresentata dal Segretario Generale Provinciale di Oristano Franco Mattana assistito dal Signor Gianfranco Tola;*

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

*Dopo aver approfonditamente esaminato le richieste formulate dai rappresentanti dei lavoratori, precedute da incontri preparatori di tipo tecnico e politico, le parti hanno convenuto sulla necessità di dotarsi di uno strumento contrattuale aderente alla realtà produttiva e socio-economica oristanese in linea con gli sviluppi contrattuali e legislativi.*

*Tale valutazione nasce dalla consapevolezza che il Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro degli Operai Agricoli deve essere un vero strumento di negoziazione tra le parti e che deve raggiungere 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 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.**

I contraenti concordano sul fatto che la realtà dell'oristanese appare abbastanza atipica e variegata; non esiste un'agricoltura standard ma notevoli diversità sia produttivo - organizzativo che economico - culturale.

Nella nostra realtà provinciale si manifestano, infatti, due tipologie di agricoltura, una di mercato e l'altra di mantenimento, 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 altrettanto se ne notano tra irriguo e non irriguo e tra nuove e tradizionali.

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

La gravissima crisi che da tempo attanaglia il mondo oviscapino con innumerevoli epizootie, preoccupanti situazioni del settore latte vaccino a seguito anche delle recenti vicende sulle quote latte e del mercato della carne, le difficoltà delle aziende di trasformazione, cantine sociali, caseifici, oleifici e industria conserviera, al calo dei prezzi, un tempo remunerativi, come riso, carciofo, ortive in genere e cereali, si riscontra un forte aumento dei fattori produttivi determinando una preoccupante crisi complessiva del settore.

La crisi internazionale, paradossalmente, ci fa ben sperare in un rilancio dell'attività primaria, riconoscendo al settore agricolo un ruolo strategico che da tempo gli veniva negato.

L'accordo sindacale provinciale, che le parti sottoscrivono, ha tenuto conto realmente sia dell'aspetto produttivo che socio - economico; intendendo dotarsi, le parti, di uno strumento contrattuale che contribuisca a superare gli evidenti ritardi normativi in considerazione anche delle innovazioni legislative sul fronte del mercato del lavoro.

## Premesso

- Che le Organizzazioni Professionali di categoria Confagricoltura, Coldiretti, Cia e i Sindacati Flai-CGIL, Fai-CISL e Uila-UIL fanno proprie tutte le innovazioni contrattuali apportate con l'ultimo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 Luglio 2006;
- Che le innovazioni verranno trascritte interamente nel Contratto Integrativo Provinciale;

## Le Parti Concordano:

1. Aumentare i salari Provinciali a partire dal 1° Gennaio 2009 del 6%, attenendosi ai parametri Provinciali e determinando quale termine ultimo di corresponsione delle somme arretrate, il 30 settembre 2009 ;
2. Adeguare l'indennità chilometrica da 0,16 a 0,25 al Km. Di percorrenza;
3. Aumentare i rimborsi spesa per il pranzo ed il pernottamento da Euro 7,50 a Euro 10,00;
4. La durata è stata stabilita dalle parti dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2011.

Le parti, inoltre, hanno apportato le seguenti modifiche agli articoli sotto elencati:

- Art. 3 "inserimento stabilizzazione operai - priorità - prevedere per l'esecuzione delle stesse lavorazioni anche gli operai a tempo indeterminato. Aggiungere il 2° comma dell'art. 17 del CCNL.
- Art. 4 "le parti stabiliscono che l'Osservatorio è l'unico Organismo abilitato a fornire l'interpretazione autentica delle norme contrattuali del CIPL.
- Art. 5 "inserire tutto il contenuto degli articoli 18, 19 e 20 del CCNL.
- Art. 6 "viene eliminato il parametro 110 e il parametro 100 acquisisce il valore del parametro eliminato(110). Aggiungere al parametro 135 la figura di giardiniere come previsto all'art. 27 del CCNL.
- Art. 7 "si riporta per intero il contenuto dell'art. 12 del CCNL.
- Art. 12 "aggiungere che due giorni di ferie potranno essere usufruite dal lavoratore ad ore sia per nascite di figli o per visite mediche.
- Art. 13 "inserire parte dell'art. 64 del CCNL fino alla lettera "A" compresa; alla lettera "B" inserire, per quanto riguarda gli operai agricoli, 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.

- Art. 15 "aggiungere alle grandi campagne di raccolta anche le produzioni di sughero, piante officinali e aromatiche.
- Art. 16 "vengono concordate le seguenti modifiche: le decorrenze vanno dal 2008 al 2011 mantenendo le percentuali contenute nel CIPL.
- Art. 20 "la percentuale per scatto di anzianità viene determinata in cifra fissa che resta congelata. Il calcolo è determinato nella misura del 3% sul salario al 31 dicembre 2008 per ogni livello contrattuale.

Le parti allegano al presente verbale di accordo copia definita del Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli, Florovivaisti e Agro-Forestali della Provincia di Oristano e ne fa parte integrante.

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to

---

CONFAGRICOLTURA

F.to

---

COLDIRETTI

F.to

---

CIA

F.to

---

FLAI - CGIL

F.to

---

FAI - CISL

F.to

---

UILA - UIL

## **CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO**

L'anno 2009 addì 26 del mese di giugno, presso la sede di Confagricoltura Oristano, in via Battista Casu n° 8,

### **TRA**

La Confagricoltura Oristano rappresentata dal Presidente Antonio Vittorio Sanna, assistito dal Direttore Mario Andria e dal Vicedirettore Attilio Mastino;

La Federazione Provinciale Coldiretti rappresentata dal Presidente Franco Cocco, assistito dal Funzionario Salvatore Ruiu;

La Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata dal Presidente Serafino Mura, assistito dal Funzionario Giuseppe Piu;

### **E**

La FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Andrea Sanna, assistito dalla Signora Demartis Sofia Irene;

La FAI-CISL rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Perdisci, assistito dal Signor Olia Giancarlo;

La UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Franco Mattana, assistito dal Signor Gianfranco Tola;

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, Cooperative di Conduzione e di Trasformazione dei Prodotti, da valere per tutta la provincia di Oristano.

### **RELAZIONI SINDACALI**

Le parti concordano che entro 90 giorni dalla data di stipula del presente C.P.I.L. si insedierà l'Osservatorio Provinciale, così da dare applicazione a quanto previsto dall'articolo 6 del C.C.N.L. del 6 luglio 2006.

**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 del 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. 17 del C.C.N.L., i lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti, anche a tempo indeterminato, per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8 bis 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 norme sul Collocamento;
3. Anzianità di iscrizione del lavoratore nelle liste di collocamento;
4. Condizioni familiari.

I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto. I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

**Art. 4**  
**OSSERVATORIO**

Compito dell'Osservatorio Provinciale sarà quello di svolgere 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 verificano 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;
- fornire l'interpretazione autentica delle norme del presente Contratto;
- esaminare le controversie individuali e collettive di cui agli art. 83 e 84 del C.C.N.L. del 6 luglio 2006, per esperire 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 tenuti fra le rispettive Organizzazioni Sindacali Provinciali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché 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 dell'art. 6 del C.C.N.L. del 06-07-2006.

Le parti concordano di procedere contestualmente alla fine del presente C.I.P.L. alla nomina dei componenti l'Osservatorio. L'insediamento dovrà avvenire entro 90 giorni dalla nomina.

## **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 C.C.N.L. e dal presente Contratto integrativo.

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.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente 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 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 57 e 60 del C.C.N.L..

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data dell'1 settembre 1972 si trovano in servizio presso aziende agricole in virtù di 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 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:

- 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 del C.C.N.L., o nelle convenzioni di cui all'art. 24 del C.C.N.L., 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 svolgere nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 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** **CATEGORIE DI OPERAI FLOROVIVAISTI**

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed 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 delle aziende indicate nell'art. 1, "Oggetto del contratto".

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenza volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione Salari di cui alla legge 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli, vale quanto disposto dagli art. 58 e 60 del C.C.N.L..

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data dell'1 settembre 1972 si trovano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1 "Oggetto del contratto", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal C.C.N.L. per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29 gennaio 1970.

Tali operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale.

Ai lavoratori 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, stagionale 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 del C.C.N.L., o nelle convenzioni di cui all'art. 24 del C.C.N.L., 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 2008 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. 7**  
**TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO**

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 diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- 1) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 18 e 19 del C.C.N.L.;
- 2) agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 18 e 19 del C.C.N.L.;
- 3) agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

**Art. 8**  
**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 C.I.P.L. definisce la relativa declaratoria.

Area 1<sup>a</sup> - Declaratoria:

**Parametro 135**  
**Operai Specializzati 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 specializzazioni 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, incastonatrice, 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 parti, 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 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 colturali secondo le scelte che gli derivano dalle sue capacità professionali;
- aiutante laboratorio;
- addetti agli impianti di depurazione e agli essiccatoi;
- giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

#### **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 una 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, decortecciatore di piante da sughero, guardie giurate in possesso di regolare decreto di abilitazione al porto d'armi, apicoltore, ecc..

##### **Area 2^ - Declaratoria:**

#### **Parametro 120**

##### **Operai 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, anticrittogamici, diserbanti;
- autisti patente "B";
- addetti agli impianti termici;
- trattoristi non specializzati.

**Parametro 115**  
**Operai Qualificati:**

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titoli, 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 100**  
**Operai Comuni:**

Sono operai comuni 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 specificatamente per le operazioni di raccolta dei prodotti agricoli.

**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;
7. Lavori propri degli addetti alle campagne di raccolta prodotti.

**Capo Squadra:**

Al 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 svolgere in azienda.

***Art. 9***  
**CLASSIFICAZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI**

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

**Area 1^ - Declaratoria:**

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

Quest'area è definita da un parametro pari a:

- 135 per lavori eseguiti in completa autonomia;
- 125 per lavori eseguiti con limitata autonomia.

**Area 2^ - Declaratoria:**

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

Quest'area è delimitata da un parametro pari a:

- 120 per pratica non inferiore a 6 mesi;
- 115 per pratica inferiore ai 6 mesi.

### **Area 3^ - 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 Super 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. 10** **PERIODO DI PROVA**

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

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

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

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

### **Art. 11** **ORARIO DI LAVORO**

A regolamentazione di quanto previsto dall'art. 30 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.

Le parti concordano che la distribuzione dell'orario di lavoro ed eventuali forme di flessibilità debbano essere preventivamente concordate con le RSA o RSU la dove presenti.

### **Art. 12** **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 d'età inferiore ai 18 anni 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 nella giornata 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. 13 del presente contratto integrativo.

### **Art. 13** **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 dalle ore 20 alle 6, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22 alle 5, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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.

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 darà luogo soltanto alla maggiorazione del 5% su tutti i turni.

#### **Art. 14** **PERMESSI STRAORDINARI**

L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che contragga 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, nuore e suoceri.

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 l'operaio a tempo determinato, per lo stesso motivo, potrà beneficiare di giorni 2 di permesso non retribuito.

#### **Art. 15** **FERIE**

Agli operai 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, di cui 2 usufruibili ad ore per la nascita del figlio e/o visite mediche.

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. 16** **TUTELA DELLA SALUTE**

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":

- a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi 2 ore e 20 minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori della azienda;
- b) per quanto riguarda gli operai agricoli, per tali lavori si concorda una riduzione pari a 20 minuti per ogni ora e di 2 ore e 20 minuti per ogni giornata a parità di retribuzione e qualifica.

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. Lg.vo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

**Art. 17**  
**LAVORI NOCIVI**

Sono considerati lavori nocivi:

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

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

**Art. 18**  
**GRANDI CAMPAGNE**  
***(manodopera addetta alle operazioni di raccolta)***

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

- raccolta di pomodoro;
- raccolta cereali e riso;
- raccolta olive;
- vendemmia;
- ortaggi;
- foraggi e fieno;
- tutti i prodotti ortofrutticoli stagionali;
- estrazione del sughero;
- piante officinali e aromatiche.

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 75 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. 19**  
**INDENNITA' CHILOMETRICHE**

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:

- Euro 0,25 al Km di percorrenza.

**Art. 20**  
**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, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificazioni.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavoro 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 10,00
- per il pernottamento      Euro 10,00.

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

**Art. 21**  
**RETRIBUZIONE**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1. **Salario contrattuale**, definito dai Contratti Provinciali secondo i criteri di cui all'art. 45 del C.C.N.L., 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, 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità.

**Art. 22**  
**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 di importo pari al 3% del valore del salario lordo al 31.12.2008 da mantenere fisso ed invariato per tutta la durata del C.I.P.L..

Tali scatti biennali di anzianità sono fissati in numero di 5.

**Art. 23**  
**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. 24**  
**13<sup>a</sup> MENSILITA'**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, entro il 15 dicembre, la 13<sup>a</sup> 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 13<sup>a</sup> 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 13<sup>a</sup> mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

**Art. 25**  
**14<sup>a</sup> MENSILITA'**

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14<sup>a</sup> 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 14<sup>a</sup> mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

**Art. 26**  
**PREAVVISO RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata 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 una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

**Art. 27**  
**DELEGATO AZIENDALE**

Nelle aziende che occupino più di 5 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 sarà eletto 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. 28**  
**COMPITI DEL DELEGATO DI AZIENDA**

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'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 adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

**Art. 29**  
**TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA**

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né 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. 30**  
**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 inerente le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per 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 cumulati 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 comunicazioni scritte al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattarsi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intenso lavoro 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 spettano 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 per dipendente da attribuire al 1° gennaio di ogni anno.

**ART. 31**  
**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 garan-



tiscono 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. 32** **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. 33** **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.

#### **Art. 34** **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 zootecnici;
- 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 nelle riassunzioni 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. 35** **DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro decorre dal 01 gennaio 2008 al 31 dicembre 2011 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 controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

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

Le Organizzazioni contraenti:

F.to \_\_\_\_\_  
Confagricoltura Oristano

F.to \_\_\_\_\_  
Federazione Provinciale Coldiretti

F.to \_\_\_\_\_  
Confederazione Italiana Agricoltori

F.to \_\_\_\_\_  
FLAI - CGIL

F.to \_\_\_\_\_  
FAI - CISL

F.to \_\_\_\_\_  
UILA - UIL

#### **NOTA A VERBALE**

Per quanto non contemplato nel presente contratto si fa riferimento al C.C.N.L. Operai Agricoli del 6 luglio 2006 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

CONFAGRICOLTURA ORISTANO rappresentata dal suo Presidente Antonio Vittorio Sanna, assistito dal Direttore Mario Andria e dal Vicedirettore Attilio Mastino;

LA FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI rappresentata dal suo Presidente Franco Cocco, assistito dal funzionario Salvatore Rui;

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

E

LA FLAI - CGIL rappresentata dal Segretario Generale Andrea Sanna assistito dalla Signora Demartis Sofia Irene;

LA FISBA - CISL rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Perdisci assistito dal Sig. Olia Giancarlo;

LA UILA - UIL rappresentata dal Segretario Generale Franco Mattana assistito dal Signor Gianfranco Tola

si è stipulato il seguente  
ACCORDO SINDACALE:

### Art. 1

Le Organizzazioni contraenti, in applicazione degli art. 57, 58 e 59 del C.C.N.L. e dell'art. 32 del presente C.I.P.L. stipulato in data 26/06/2009, 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 2009.

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 10,00 dal 1° al 180° giorno di infermità per i lavoratori salariati fissi e a tempo indeterminato;
- Euro 10,00 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;
- In caso di decesso del dipendente assunto a tempo indeterminato verrà corrisposta alla famiglia del defunto un importo pari a due mensilità della retribuzione globale in atto;
- In caso di decesso del dipendente assunto a tempo determinato verrà corrisposta alla famiglia del defunto un importo pari a una mensilità della retribuzione globale in atto.

Tali indennità vengono scollegate dalla durata temporale del presente C.I.P.L. e sottoposte a verifiche annuali per monitorare la situazione finanziaria e adattare alle reali possibilità del fondo.

### Art. 4

In caso di morbidità 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'INAL dovesse 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 la l'assistenza Malattia e infortunio di cui alla 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 misura globale del 1,50% 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 di 1,50% è così suddiviso:

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

Il contributo sarà integralmente versato 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 dallo 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 personali ecc.) e delle spese di esazione, è destinato al Fondo Malattia e infortunio 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, nonché per le erogazioni dell'indennità ai lavoratori, le Organizzazioni contraenti costituiscono un Comitato di gestione con Sede presso Confagricoltura 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 o una dichiarazione appositamente rilasciata dal datore di lavoro 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 dall'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 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 sia 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 2009 e si intende a tempo indeterminato con facoltà di disdetta da parte dei contraenti 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.

F.to \_\_\_\_\_  
Confagricoltura Oristano

F.to \_\_\_\_\_  
Federazione Provinciale Coldiretti

F.to \_\_\_\_\_  
Confederazione Italiana Agricoltori

F.to \_\_\_\_\_  
FLAI - CGIL

F.to \_\_\_\_\_  
FAI - CISL

F.to \_\_\_\_\_  
UILA - UIL

## F.I.M.I.O.A.

Fondo Integrazione Malattia  
Infortuni Operai Agricoli  
Via Battista Casu, 8  
Tel. 0783/  
Fax 0783/  
ORISTANO

### COMITATO DI GESTIONE

Franco Mattana	Presidente
Attilio Mastino	Segretario
Alessandro Perdisci	Componente
Giuseppe Piu	Componente
Salvatore Ruiu	Componente
Andrea Sanna	Componente

## UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI VIA BATTISTA CASU ORISTANO

### TABELLA SALARIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI

IN VIGORE DAL 01 GENNAIO 2009  
A TEMPO DETERMINATO  
RETRIBUZIONE GIORNALIERA

AREE	LIV.	QUALIFICHE	PAGA B. NAZ.	CONTIN. ED E.D.R.	SAL.INT. PROV.LE	3° ELEM. 30,44%	AUM.ACC.	TOTALE LORDO	RITEN. PREV.
1 AR.	1	SP.SUPER. A	19,91	20,87	3,60	13,51	3,47	61,36	6,12
1 AR.	2	SP.SUPER B	19,28	20,24	3,21	13,01	3,34	59,08	5,92
1 AR.	3	SPECIAL.TI	19,03	20,16	1,90	12,51	3,22	56,82	5,72
2 AR.	4	QUALIF.SUPER	17,57	20,06	1,82	12,01	3,09	54,55	5,52
2 AR.	5	QUALIFICATI	16,02	20,05	1,73	11,51	2,96	52,27	5,22
3 AR.	6	COMUNI	15,15	20,00	1,01	11,01	2,83	50,00	5,02
3 AR.	7	OP.RACCOLTA	9,06	14,57	0,63	7,38	1,90	33,54	3,41

**RITENUTE INPS** - 8,84% per tutte le zone: sul salario lordo tabellare per i livelli dal 1 al 6 - sul minimale di legge per il livello 7.

**RITENUTE FIMIOA E CAC** - rispettivamente 0,50% e 0,70% sul salario lordo giornaliero.

**T.F.R.** - 8,63% su Paga Base + Contingenza + Salario Integr.vo Provinciale.

**UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI  
VIA BATTISTA CASU  
ORISTANO**

**TABELLA SALARIALE  
OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI**

**IN VIGORE DAL 01 GENNAIO 2009  
A TEMPO INDETERMINATO  
RETRIBUZIONE MENSILE**

AREE	LIV.	QUALIFICHE	PAGA BASE CONTR. NAZ.	CONTIN. ED E.D.R.	SAL.INT. PROV.LE	AUM.ACC.	TOTALE LORDO
1 AR.	1	SP.SUPER. A	517,16	542,73	93,92	69,23	1.223,04
1 AR.	2	SP.SUPER B	501,21	526,38	83,50	66,67	1.177,76
1 AR.	3	SPECIAL.TI	494,76	524,40	49,20	64,10	1.132,46
2 AR.	4	QUALIF.SUPER	456,44	521,65	47,53	61,54	1.087,16
2 AR.	5	QUALIFICATI	416,40	521,44	45,05	58,97	1.041,86
3 AR.	6	COMUNI	393,46	520,10	26,60	56,41	996,57
3 AR.	7	OP.RACCOLTA	235,48	378,90	16,29	37,84	668,51

**RITENUTE INPS** - 8,84% SUL SALARIO EFFETTIVO PER TUTTE LE ZONE.

**RITENUTE FIMIOA** - 0,50% SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA.

**RITENUTE CAC** - 0,70% SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA.