

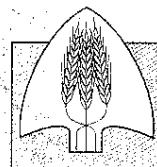


FEDERAZIONE LAVORATORI  
DELL'AGRINDUSTRIA

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



Confederazione Generale  
dell'Agricoltura Italiana  
CONFAGRICOLTURA ORISTANO



Confederazione Nazionale  
Cultivatori Diretti  
FEDERAZIONE PROVINCIALE  
COLDIRETTI ORISTANO



CONFEDERAZIONE ITALIANA  
AGRICOLTORI



Federazione Agricola  
Alimentare Ambientale  
Industriale Italiana

FAI - CISL



UIL

**CONFAGRICOLTURA  
COLDIRETTI  
CIA**

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

**ORISTANO - 1 Gennaio 2012 / 31 Dicembre 2015**

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

CONFAGRICOLTURA

FLAI - CGIL

COLDIRETTI

FAI - CISL

CIA

UILA -UIL

Oristano, 12 Novembre 2012.

## **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 12 del mese di Novembre dell'anno 2012, 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 Roberto Serra 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 Ruiu;

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

*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 ovicaprino con innumerevoli epizie, 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 25 Maggio 2010;
- Che le innovazioni verranno trascritte interamente nel Contratto Integrativo Provinciale;

#### Le Parti Concordano:

1. Aumentare i salari Provinciali a partire dal 1° Luglio 2012 del 5,5%, attenendosi ai parametri Provinciali e determinando quale termine ultimo di corresponsione delle somme arretrate, il 30 dicembre 2012;
2. Concedere all'operaio OTD 1 giorno di permesso retribuito per il decesso parenti e 2 giorni di permesso retribuito per la

nascita del figlio;

3. Istituire l'Ente Bilaterale Territoriale a partire dal 1° gennaio 2013;
4. La durata è stata stabilita dalle parti dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2015.

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

- Art. 4 "individua un elemento di produttività territoriale al fine di garantire l'applicazione dell'Accordo Territoriale per la Disciplina dell'erogazione delle somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa" sottoscritto il 28 Aprile 2011, ai fini retributivi del dipendente".

Art. 14 "All'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato, per gli stessi motivi di cui al comma precedente, verrà concesso un permesso retribuito di 1 giorno e un permesso non retribuito di 2 giorni.

All'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato vengono concessi, inoltre, 2 giorni di permesso retribuito per la nascita del figlio."

Art. 16 "In applicazione della normativa vigente viste le difficoltà di ogni piccola azienda nel rispettare le specifiche previsioni, si propone di nominare i rappresentanti della sicurezza territoriali.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla programmazione di visite mediche periodiche annuali al fine di prevenire l'insorgere di malattie professionali relative ai lavori che presentano fattori di nocività, ed a tal riguardo saranno concessi permessi retribuiti qualora tali visite mediche vengano effettuate durante l'orario di lavoro.

Prevedere l'esclusione dai lavori pesanti e nocivi delle donne in maternità fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, valutando per detto periodo la possibilità di cambiare mansione."

- Art. 21 "Una quota aggiuntiva di retribuzione, a carico dei datori di lavoro che non aderiscono al sistema di bilateralità territoriale e non corrispondono i relativi oneri, in misura doppia, delle quote a carico del Datore di Lavoro, rispetto a quanto previsto negli articoli 5 e 6 dell'allegato 1 ed a quanto verrà successivamente stabilito dall'Ente Bilaterale Provinciale, in recepimento delle previsioni in merito di contribuzione, nelle linee – guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra legem, contenute all'interno del verbale di accordo nazionale di categoria del 30 luglio 2012. Nessuna trattenuta potrà essere effettuata retroattivamente al lavoratore.

- Art. 32 " Le parti contraenti dispongono, così come previsto dal C.C.N.L, l'istituzione dell'Ente Bilaterale Territoriale con decorrenza dal 1° gennaio 2013.

- Art. 33 "Agli operai agricoli a tempo indeterminato addetti alla cura, manutenzione e sistemazione del verde pubblico, è concessa la copertura retributiva dei primi tre giorni di malattia.

Art. 35 "Ai lavoratori dipendenti delle sottoelencate aziende, siano esse in forma individuale che associata, viene riconosciuta una maggiorazione del salario ordinario composto dagli elementi fissi della retribuzione tabellare, del 10% con un numero di dipendenti fino a 15 unità, e del 15% con un numero di dipendenti superiore alle 15 unità.

- Aziende di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici;
- Aziende di sistemazione e manutenzione del verde pubblico.

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 2012 addì 12 del mese di novembre, 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 Roberto Serra 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 Franco Niola;

### **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.

***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. 20 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. 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***  
***OSSESSORATORIO***

I l'Osservatorio Provinciale svolge le seguenti funzioni:

- fornisce 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;
- fornisce 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;
- individua 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;
- esamina, 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;
- esamina 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;
- concorda 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;
- accerta 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;
- esamina 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. 87 C.C.N.L.;

- fornisce l'interpretazione autentica delle norme del presente Contratto;
- esamina le controversie individuali e collettive di cui agli Art. 87 e 88 del C.C.N.L. del 25 maggio 2010, 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 tenutisi fra le rispettive Organizzazioni Sindacali Provinciali;
- individua un elemento di produttività territoriale al fine di garantire l'applicazione dell'Accordo Territoriale per la Disciplina dell'erogazione delle somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa" sottoscritto il 28 Aprile 2011, ai fini retributivi del dipendente.

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 25 Maggio 2010.

E' facoltà delle parti sottoscriventi il presente C.I.P.L. di sostituire in qualsiasi momento, con comunicazione scritta, i componenti l'Osservatorio.

#### **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. 60 e 62 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:**

- 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. 14 del C.C.N.L., o nelle convenzioni di cui all'Art. 28 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 2003 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. 61 e 62 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. 14 del C.C.N.L., o nelle convenzioni di cui all'Art. 28 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 2003 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,

dove 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 21 e 22 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 21 e 22 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^ - 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 (macchinariempitrice, tappatrice, stagnolatrice, etichettatrice, incastonatrice, paletizzatore, 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 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 essiccati;
- 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, frantoi, 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<sup>^</sup> - 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 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 1<sup>^</sup>- 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<sup>^</sup>- 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. 34 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 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 o esequie 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 retribuito di 1 giorno e

un permesso non retribuito di 2 giorni.

All'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato vengono concessi, inoltre, 2 giorni di permesso retribuito per la nascita del figlio.

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 E DELLA SICUREZZA NEI POSTI DI LAVORO**

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

- 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;
- 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. Si identifica **allegato 2** del presente C.I.P.L. l'avviso comune recante indicazioni per l'attuazione dell'Art. 3, c.13, del D.lgs 9 Aprile 2008 N. 81

In applicazione della normativa vigente viste le difficoltà di ogni piccola azienda nel rispettare le specifiche previsioni, si propone di nominare i rappresentanti della sicurezza territoriali.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla programmazione di visite mediche periodiche annuali al fine di prevenire l'insorgere di malattie professionali relative ai lavori che presentano fattori di nocività, ed a tal riguardo saranno concessi permessi retribuiti qualora tali visite mediche vengano effettuate durante l'orario di lavoro.

Prevedere l'esclusione dai lavori pesanti e nocivi delle donne in maternità fino al compimento del 3° anno di vita del bambino, valutando per detto periodo la possibilità di cambiare mansione.

#### 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. 49 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>^</sup> mensilità e 14<sup>^</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 31.12.2011 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>^</sup> MENSILITA'***

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

**Art. 25**  
**14<sup>^</sup> MENSILITÀ'**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14<sup>^</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>^</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>^</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 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. 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 inherente 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 quadriennio.

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 scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quanto trattarsi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi 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 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. 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) fino alla data del 31 Dicembre 2012.

Le parti contraenti dispongono, così come previsto dal C.C.N.L, l'istituzione dell'Ente Bilaterale Territoriale con decorrenza dal 1° gennaio 2013.

Le tabelle salariali debbono contemplare fra le altre trattenute al lavoratore, anche quelle dovute ai sensi dei precedenti commi.

**I datori di lavoro** che non aderiscono al sistema di bilateralità territoriale e non corrispondono i relativi oneri, dovranno versare direttamente al lavoratore la quote a proprio carico nel rispetto di quanto previsto negli articoli 5 e 6 dell'allegato 1 in misura doppia oltre a quanto verrà successivamente stabilito dall'Ente Bilaterale Provinciale, in recepimento delle previsioni in merito di contribuzione, nelle linee - guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse extra legem, contenute all'interno del verbale di accordo nazionale di categoria del 30 luglio 2012. Nessuna trattenuta potrà essere effettuata retroattivamente al lavoratore.

**Art. 33**

**INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO OPERAI AGRICOLI**

Agli operai agricoli a tempo indeterminato addetti alla cura, manutenzione e sistemazione del verde pubblico, è concessa la copertura retributiva dei primi tre giorni di malattia.

**Art. 34**

**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. 35**

**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 agrituristiche, Faunistiche e venatorie;
- Aziende ittiche e della pesca.

Ai lavoratori dipendenti delle sottoelencate aziende, siano esse in forma individuale che associata, viene riconosciuta una maggiorazione del salario ordinario composto dagli elementi fissi della retribuzione tabellare, del 10% con un numero di dipendenti fino a 15 unità, e del 15% con un numero di dipendenti superiore alle 15 unità.

- Aziende di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici;
- Aziende di sistemazione e manutenzione del verde pubblico;

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. 36**

**DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro decorre dal 01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2015 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 25 Maggio 2010 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 INDENNITÀ INTEGRATIVA ALLE INDENNITÀ 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 12 Novembre 2012

TRA

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

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

La CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente Serafino Mura assistito dal funzionario Franco Niola;

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. 58, 59, 60, 61, 62 del C.C.N.L. e dell'Art. 32 del presente C.I.P.L. stipulato in data 29 Ottobre 2012 e **fino alla data del 31 Dicembre 2012**, 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 2012.

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 sciolte dalla durata temporale del presente C.I.P.L. e sottoposte a verifiche annuali per monitorare la situazione finanziaria e adattarle alle reali possibilità del fondo.

#### **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'INAL 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 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 istituti, 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'INAL, 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

## ALLEGATO 2

### **AVVISO COMUNE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA IN AGRICOLTURA**

#### Premessa

Le Parti sociali del settore agricolo — dopo le positive esperienze degli Avvisi comuni sottoscritti nel 2004 e nel 2007 — sono addivenute nel 2009 alla definizione di proposte condivise in materia di lavoro e previdenza agricola che sono state sottoposte all'attenzione del Governo.

Le proposte prevedevano misure idonee a rafforzare l'azione di contrasto al lavoro sommerso, irregolare e fittizio, a salvaguardare i livelli occupazionali e a favorire una migliore occupazione nel settore agricolo, combattendo le forme di intermediazione illecita del mercato del lavoro (caporalato).

A seguito della sottoscrizione dell'Avviso comune del 2009, il Governo — su richiesta delle Parti sociali — ha avviato un Tavolo di confronto sulle proposte condivise dalle Organizzazioni datoriali e sindacali.

Purtroppo i lavori del Tavolo, dopo poche riunioni, si sono inspiegabilmente interrotti nonostante l'urgenza e l'importanza delle questioni poste all'attenzione del Governo e degli enti previdenziali.

Poiché le esigenze sottese alle proposte contenute nell'Avviso comune del 2009 restano in gran parte ancora attuali, le Parti con il presente documento intendono riproporre all'attenzione del Governo e degli enti previdenziali le misure a suo tempo concordate, aggiornate ed integrate alla luce del mutato quadro economico e normativo.

#### **1. MERCATO DEL LAVORO**

##### **1.1 Relazioni sindacali — Bilateralità**

Le buone relazioni sindacali che caratterizzano il settore agricolo hanno consentito di sviluppare, nel tempo, una serie di organismi (enti bilaterali), che assolvono a funzioni non certo secondarie sia rispetto alle stesse Parti costitutrici sia rispetto ai datori di lavoro ed ai lavoratori dell'agricoltura a livello nazionale e territoriale.

Le Parti credono fortemente nella bilateralità, e intendono rafforzare e razionalizzare il relativo sistema alla luce delle esperienze già maturate e delle possibili prospettive future, anche tenendo conto delle positive pratiche degli

altri settori produttivi.

A tal fine in occasione dell'ultimo rinnovo del CCNL operai agricoli e fiorovivaisti è stato ridisegnato e razionalizzato il sistema di bilateralità in agricoltura, attraverso la costituzione di un unico Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN) che assolve ad una serie di funzioni in materia di prestazioni sanitarie integrative, sicurezza sul lavoro, mercato del lavoro, pari opportunità, fabbisogni formativi, etc. che in precedenza erano svolte da una pluralità di organismi. Le prestazioni sanitarie integrative sono assicurate per il tramite di un apposito fondo denominato FISA.

Anche per il livello territoriale è stato previsto un nuovo sistema di bilateralità — in via di attuazione — che riconferma e rafforza il ruolo delle c.d. Casse extra legem provinciali attribuendo loro ulteriori compiti previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

Per assicurare un adeguato sostegno finanziario agli enti bilaterali — in assenza di disposizioni legislative al riguardo — le Parti hanno introdotto una norma contrattuale volta ad incentivare l'adesione al sistema di bilateralità attraverso un meccanismo che penalizza i datori di lavoro che non versano la contribuzione agli enti bilaterali, obbligandoli a corrispondere al lavoratore un elemento aggiuntivo della retribuzione.

Nel settore cooperativo le Parti hanno sviluppato già da tempo un consolidato ed efficace sistema di bilateralità che assolve una serie di funzioni in materia di previdenza complementare tramite il fondo denominato FILCOOP e in materia di assistenza sanitaria integrativa tramite il fondo denominato FILCOOP SANITARIO.

Al fine di avere un quadro complessivo, va effettuata una verifica annuale per quantificare i datori di lavoro che non aderiscono al sistema della bilateralità.

Resta tuttavia la necessità, come già segnalato nell'Avviso comune del 2009, di individuare meccanismi, di carattere legislativo, che rendano certa la contribuzione agli enti bilaterali da parte dei soggetti interessati (imprese e lavoratori).

##### **1.2 Gestione del Mercato del lavoro**

In carenza di organismi e strumenti specifici per il governo e la gestione del mercato del lavoro agricolo, le Parti ravvisano la necessità di promuovere — nel rispetto delle competenze affidate alla legislazione regionale — la costituzione presso i Centri per l'Impiego di apposite commissioni tripartite, composte dai rappresentanti sociali del settore agricolo.

A tali organismi deve essere affidato il compito:

- di attuare una politica attiva del lavoro in agricoltura, da svolgersi in rapporto sinergico con i comuni e con gli altri soggetti competenti in materia;
- di promuovere ed indirizzare idonee politiche formative e del Lavoro, anche con riferimento alle problematiche dei lavoratori migranti.

Vanno altresì fornite alle Regioni adeguate linee d'indirizzo affinché si dotino di necessari strumenti legislativi volti a garantire un sistema integrato e flessibile di trasporto dei lavoratori in grado di interagire con i Centri per l'impiego, nell'ambito delle politiche agricole regionali, cui indirizzare politiche di sostegno, fiscalizzazioni ed adeguati incentivi da assicurare alle aziende che vi ricorrono.

### 1.3 Osservatorio nazionale in materia di lavoro e previdenza agricola.

Si propone di istituire, presso il Ministero del lavoro, un osservatorio in materia di lavoro e previdenza agricola, con funzione di analisi e monitoraggio delle problematiche legate all'occupazione agricola comprese quelle concernenti la previdenza agricola ed il relativo contenzioso, nonché quelle concernenti il lavoro occasionale di tipo accessorio (voucher), con lo scopo di raccogliere dati e informazioni, analizzare le eventuali criticità ed elaborare proposte per il loro superamento, nonché di fornire indirizzi per un'efficace azione di vigilanza.

L'osservatorio deve essere composto dalle Parti sociali firmatarie del presente avviso comune e prevedere la partecipazione di rappresentanti del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL.

L'osservatorio opera in stretto raccordo con la Commissione Centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati presso l'INPS.

## 2. COSTO DEL LAVORO

### 2.1 Riduzione cuneo fiscale

Il 30 per cento circa delle imprese agricole italiane opera in aree territoriali che non sono interessate dalle agevolazioni contributive per zone montane e svantaggiate. Queste aziende sono assoggettate ad aliquote contributive pari, ed in alcuni casi addirittura superiori, a quelle complessivamente applicate ai datori di lavoro degli altri settori produttivi e di alcuni Paesi europei.

Al fine di contenere il costo del lavoro per tale tipologia di imprese e di favorire forme di stabilizzazione dell'occupazione compatibili con le peculiari caratteristiche del lavoro agricolo, si propone di estendere le disposizioni della legge finanziaria per il 2007 in materia di cuneo fiscale alle aziende che, operando in zone normali e quindi non essendo destinatarie delle agevolazioni

contributive per zone montane o svantaggiate, rinnovano l'anno successivo, con lo stesso lavoratore, i rapporti a tempo detenninato disciplinati dagli articoli 21 e 22, lettere b) e c) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010 nonché dagli articoli 6 e 57 del CCNL per i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli come da ultimo rinnovo del 3 agosto 2010.

Si tratta, è bene precisarlo, di rapporti con una garanzia minima occupazionale di 101 o 180 giornate di lavoro l'anno, reiterati nel corso degli anni e specificatamente disciplinati dalla contrattazione collettiva che assicurano stabilità occupazionale pur essendo a tempo determinato.

### 2.2 Aliquote contributive ed agevolazioni

In prospettiva, resta ferma l'esigenza di avviare una complessiva verifica per il riordino del sistema contributivo agricolo, attraverso un approfondito confronto tra tutte le Parti sociali del settore che tenga anche conto di parametri occupazionali.

### 2.3 Misure esistenti clic necessitano di provvedimenti attuativi

Da ultimo si sottolinea la necessità che alcune misure già tradotte in disposizioni di legge e contenute nei precedenti Avvisi comuni, diventino concretamente operative mediante l'emanazione dei relativi provvedimenti attuativi. Si tratta, peraltro, di misure che hanno già una specifica copertura finanziaria. Le Parti sollecitano il Governo a dare attuazione alle seguenti misure:

- Art. 1, c. 60, della legge n. 247/2007: sgravio dei contributi antifortunistici in misura non superiore al 20 per cento riconosciuto ai datori di lavoro agricolo che:

1. siano in regola con tutti gli obblighi in tenuta di sicurezza e igiene sul lavoro e con gli adempimenti contributivi ed assicurativi;
2. abbiano adottato, nell'ambito di piani pluriennali di prevenzione, misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
3. non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data di richiesta di ammissione al beneficio o siano state destinatarie di provvedimenti sanzionatori di cui all'Art. 5 della legge n. 123/2007.

- Art. 1, e. 58 e 59, della legge n. 247/2007: credito d'imposta concesso ai datori di lavoro agricolo per ciascuna giornata lavorativa ulteriore rispetto a quelle dichiarate nell'anno precedente. Il credito d'imposta è pari a 1 euro nelle zone di cui all'obiettivo "convergenza" (individuate dal Regolamento

CE n. 1083/2006 del Consiglio dell' 11/07/2006: Campania, Puglia, Calabria e Sicilia) e a 0,30 euro nelle zone di cui all'obiettivo "competitività regionale e occupazionale" (individuate dal Regolamento CE n. 1083/2006 del Consiglio dell'11/07/2006).

Peraltro è opportuno sottolineare che l'attuazione di tali disposizioni legislative è divenuta ormai urgente ed improcrastinabile anche a seguito di quanto previsto dall'Art. I della legge n. 122/2010 che prevede una sorta di "definanziamento" delle somme stanziate da apposite previsioni di legge, ma non ancora impegnate.

### **3. PRESTAZIONI**

#### **3.1 Riforma dei criteri di erogazione delle prestazioni temporanee**

Le proposte che seguono sono mirate ad estendere ai lavoratori agricoli misure già in vigore per la generalità dei lavoratori ed a rendere effettivamente operativi provvedimenti che, in ragione di interpretazioni amministrative restrittive, incontrano difficoltà applicative.

In particolare si chiede di:

1. applicare le disposizioni in materia di disoccupazione con requisiti ordinari e ridotti di cui all'Art. 1, c. 25 e 26, della legge n. 247/2007 anche agli operai agricoli;

2. estendere la possibilità di accedere alla integrazione salariale speciale in caso di ristrutturazione e riconversione aziendale alle stesse condizioni previste per la generalità dei lavoratori e non solo nelle limitate ipotesi previste dall'Art. 21, legge 223/91;

3. individuare, per l'anno in corso, specifiche risorse da destinare agli ammortizzatori sociali in deroga per i lavoratori operanti nel settore agricolo in continuità con quanto previsto dall'Art. 2, c. 521, della legge n. 244/2007 e dal decreto ministeriale attuativo;

4. semplificare l'attuale disciplina relativa ai benefici riconosciuti agli operai agricoli a tempo determinato in conseguenza di eventi calamitosi (Art. 21, c. 6 della legge 223/1991 come modificato dall'art. 65, c. 1, della legge n. 247/2007), rivedendone i criteri e le modalità di accesso.

### **4. SEMPLIFICAZIONE**

#### **4.1 Semplificazione amministrativa**

Le Parti concordano sull'esigenza ormai improrogabile di procedere ad una razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti burocratici posti a carico dei datori di lavoro.

- Libro Unico del Lavoro: la corretta applicazione delle norme in materia di LUL necessita di alcuni accorgimenti procedurali che, nel rispetto del quadro generale disegnato dalla legge, recepiscono le peculiarità del lavoro agricolo e della relativa normativa, coerentemente con quanto già previsto dalle disposizioni legislative sul registro d'impresa, riconoscendo piena ed autonoma legittimità ad operare alle associazioni agricole ed alle loro società di servizi;
- Compensazione debiti contributivi con aiuti comunitari erogati dagli organismi pagatori: la procedura di compensazione attualmente in uso tra INPS e AGEA (o altro Organismo pagatore) deve essere rivista al fine di renderla compatibile con la normativa vigente in materia di Documento Unico di Regolarità Contributiva ed allo scopo di correggere le irregolarità e gli errori fin qui riscontrati. In particolare è necessario che l'INPS, prima di trasmettere i dati ad AGEA, informi il contribuente interessato, oltre all'organizzazione delegata, dandogli 15 giorni di tempo per dimostrare di avere pagato o per pagare. E inoltre necessario individuare dei meccanismi procedurali che evitino il rischio di una doppia riscossione delle medesime somme da parte di EQUITALIA, mediante cartella di pagamento/avviso di addebito e da parte di AGEA (o altro Organismo pagatore) mediante compensazione con gli aiuti comunitari. Attualmente, infatti, i sistemi non dialogano e accade frequentemente che le imprese agricole in crisi di liquidità vengano sottoposte contemporaneamente ad un doppio sistema di riscossione coattiva.

#### **4.2 Lavoratori extracomunitari. Semplificazioni**

In considerazione dell'importanza che il lavoro di cittadini extracomunitari ha acquisito nel settore agricolo, le Parti concordano sull'opportunità di apportare alcune semplificazioni alle procedure amministrative attualmente in vigore, al fine di consentire l'instaurazione di tali rapporti di lavoro in tempi compatibili con le esigenze produttive agricole.

In particolare, si chiede di prevedere meccanismi di snellimento e accelerazione delle procedure per le autorizzazioni al lavoro dei cittadini extracomunitari stagionali, quali:

- un'istruttoria più snella delle pratiche presentate da aziende e lavoratori che nell'anno o negli anni precedenti hanno già ottenuto l'autorizzazione al lavoro, con particolare riferimento a quei lavoratori extracomunitari che risultino regolarmente iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori pubblicati dall'INPS;

- la concreta ed effettiva applicazione delle disposizioni normative che disciplinano il permesso di soggiorno stagionale pluriennale;

- la possibilità di prorogare, fermo restando il limite massimo di 9 mesi, la durata dell'autorizzazione al lavoro stagionale originariamente concessa, in caso di nuova opportunità di lavoro offerta dalla stessa o da altra azienda (cd. "autorizzazioni collegate");

- la possibilità di presentare le richieste di autorizzazioni al lavoro sin dall'inizio dell'anno di riferimento, a prescindere dalla concreta emanazione del DPCM di determinazione dei flussi d'ingresso;

- l'incremento delle quote riservate alla conversione dei permessi di soggiorno stagionali in permessi di soggiorno per lavoro a tempo indeterminato o determinato.

#### 4.3 Semplificazione delle procedure di instaurazione e gestione dei rapporti di lavoro.

In agricoltura sono piuttosto diffusi i rapporti di lavoro stagionali con durata contenuta finalizzati a soddisfare esigenze temporanee dell'attività produttiva. Attualmente questi rapporti sono assoggettati alle stesse identiche procedure burocratiche previste per la generalità dei rapporti di lavoro dipendente.

Le Parti, nel ribadire che a tutti i lavoratori agricoli debbono essere applicati i contratti collettivi di lavoro nazionali e territoriali, ravvisano la necessità di semplificare gli adempimenti amministrativi a carico dei datori di lavoro agricolo che assumono operai con rapporti di lavoro di cui alla lettera a) degli articoli 21 e 22 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, nonché delle analoghe previsioni del CCNL per i lavoratori delle cooperative e consorzi agricoli come da ultimo rinnovo del 3 agosto 2010.

A tal fine si concorda sull'opportunità di richiedere le seguenti semplificazioni:

- Comunicazione d'assunzione plurima

In luogo di distinte comunicazioni di assunzione per ciascun lavoratore si propone di consentire alle aziende di effettuare un'unica comunicazione di assunzione di più lavoratori, indicando solo i dati strettamente necessari (Codice fiscale, cognome e nome, CCNL applicato, livello di inquadramento, durata del rapporto, numero di giornate di lavoro presunte). Ciò consentirebbe di semplificare e razionalizzare gli adempimenti per le aziende agricole che impiegano numerosi operai stagionali in operazioni culturali concentrate in brevi periodi (es. raccolta). Resta fermo l'obbligo di consegnare al lavoratore copia della comunicazione di assunzione, secondo la legislazione vigente.

- Registrazione delle presenze sul Libro Unico del Lavoro.

Per i lavoratori di cui alla citata lettera a) deve essere annotata sul libro unico del lavoro soltanto la giornata di presenza al lavoro (con l'indicazione della lettera "P"), conformemente a quanto previsto dalla circolare n. 20/2008 del Ministero del lavoro, considerato che tali lavoratori sono di regola retribuiti in misura fissa o a giornata intera, secondo le previsioni della contrattazione collettiva. Resta fermo l'obbligo di registrare l'orario di lavoro nel caso di orario diverso da quello ordinario.

## 5. INPS E CONTENZIOSO PREVIDENZIALE

### 5.1 Strutture e organi INPS dedicati all'agricoltura.

Occorre dare completa attuazione, anche a livello periferico, a quanto previsto dall'Art. 1, comma II, legge 81/2006 secondo il quale "l'INPS, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e della vigente dotazione organica di personale, istituisce un'apposita struttura centrale e periferica dedicata alla previdenza agricola, con il compito di attuare le relative normative e gestire i conseguenti rapporti con le aziende, i lavoratori e loro rappresentanti, sia con riferimento al versante della contribuzione sia con riferimento al versante delle prestazioni. La struttura, a livello centrale, è affidata ad un dirigente dell'Istituto che risponde direttamente al direttore generale".

A tal proposito, occorre sottolineare che l'Istituto dopo l'Avviso comune del 2009 — non solo non ha recepito tale indicazione, ma addirittura, nel ridefinire le linee organizzative delle strutture centrali e periferiche dell'Istituto, ha persino soppresso l'Area Agricola all'interno della Direzione Centrale Entrate, dopo aver soppresso, in precedenza, il Progetto per la Gestione, lo Sviluppo e il Coordinamento dell'Area Agricola.

In sostanza l'INPS sta andando nella direzione esattamente opposta a quella auspicata congiuntamente dalle Parti sociali agricole e prevista dalla legge, disconoscendo di fatto ogni specificità al settore agricolo. Occorre quindi, in attuazione della ricordata previsione legislativa, istituire o ripristinare un'apposita struttura che si occupi di previdenza agricola a livello centrale e territoriale.

Coerentemente a tale necessità occorre mantenere e valorizzare gli organi dell'Istituto che si occupano di previdenza agricola e di ricorsi amministrativi, rafforzando inoltre compiti e finzioni della Commissione Centrale Contribuzione Agricola, in direzione del monitoraggio sulla riscossione dei contributi e sull'erogazione delle prestazioni anche al fine di individuare linee-guida nella

lotta all'evasione, al sommerso ed al lavoro fittizio.

## 5.2 Definizione contenzioso

Negli ultimi anni, a causa della sovrapposizione di disposizioni legislative scarsamente coerenti tra loro e di interpretazioni non univoche da parte delle amministrazioni competenti, si è sviluppato un ingente contenzioso tra l'INPS, le aziende e i lavoratori agricoli, avente ad oggetto questioni ricorrenti, che rischia di paralizzare gli organi amministrativi e giurisdizionali deputati alla decisione dei relativi ricorsi.

Le Parti ravvisano quindi la necessità che, attraverso specifici interventi legislativi e/o amministrativi, siano individuati sistemi di definizione agevolata del contenzioso in essere nelle seguenti fattispecie:

**Somministrazione irregolare di manodopera:** negli ultimi tempi, in mancanza di idonei strumenti di governo del mercato del lavoro agricolo, sono proliferate imprese cosiddette "senza terra" (iscritte dall'INPS nel settore agricolo) che, con un uso improprio di contratti di appalto di servizi, hanno di fatto fornito in modo irregolare manodopera subordinata alle aziende agricole. I conseguenti accertamenti dell'INPS hanno sanzionato le aziende utilizzatrici e cancellato decine di migliaia di lavoratori dagli elenchi anagrafici. Ne è derivato un ingente contenzioso amministrativo — aggravato dalle contradditorie indicazioni del Ministero del lavoro (direttiva 25/110011847 del 20.09.2007 e circolare n. 25/11/000293 1 del 2.03.2009) — che merita di essere risolto in modo agevolato per le aziende e i lavoratori che in buona fede avevano confidato nella regolarità dell'operazione. Di conseguenza, si richiede una sanatoria del pregresso che salvaguardi le posizioni previdenziali acquisite dei lavoratori e delle aziende. Si richama, peraltro, l'attenzione sulla necessità che gli accertamenti sulla genuinità dell'appalto di servizi in agricoltura siano operati correttamente, senza pregiudizio alcuno sia nei confronti delle imprese appaltanti sia nei confronti delle imprese appaltatrici, fermo restando che la disciplina prevista in materia dal d.lgs. 276/03 è già dotata di apparato sanzionatorio;

**Inquadramento previdenziale dei lavoratori delle aziende di servizi in agricoltura:** in occasione di accertamenti ispettivi viene frequentemente disconosciuto l'inquadramento previdenziale agricolo ai lavoratori di aziende che svolgono servizi in agricoltura, senza tener conto clic, ai sensi dell'Art. 6 della legge n. 92/1979, gli operai adibiti alle attività agricole ivi elencate debbono essere considerati a tutti gli effetti previdenziali ed assistenziali come lavoratori agricoli, a prescindere dalla classificazione previdenziale complessiva dell'impresa di servizi da cui dipendono. In tal senso, si ravvisa la necessità che vengano ribadite precise indicazioni operative agli organi di vigilanza;

• **Denuncia parziale di giornate:** nel previgente sistema di disciplina della disoccupazione agricola, in vigore fino al 2007, i lavoratori agricoli in alcuni casi, pur regolarmente assunti e registrati nei libri obbligatori, venivano denunciati all'INPS per un numero di giornate di lavoro non sempre corrispondente (per difetto) a quello effettivamente svolto. In tali casi si chiede un intervento legislativo che consenta di sistemare la posizione dell'azienda col pagamento della sola contribuzione dovuta (senza sanzioni e interessi) per le giornate di lavoro non dichiarate e del lavoratore col diritto al mantenimento delle prestazioni percepite;

• **Retribuzione imponibile:** l'INPS sta contestando a numerose aziende agricole la validità, ai fini previdenziali, delle retribuzioni previste dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti da tutte le organizzazioni sindacali e datoriali agricole, imponendo loro non solo il pagamento dei contributi e delle sanzioni sulle (presunte) differenze, ma dichiarandole anche decadute da ogni beneficio. In particolare, l'Istituto ha avviato un'attività di verifica delle retribuzioni imponibili denunciate dalle aziende agricole negli anni 2006, 2007 e 2008, raffrontando le retribuzioni dichiarate a quelle previste dalla contrattazione collettiva. Da tali verifiche sarebbero emerse delle differenze retributive — in molti casi di lievissima entità — derivanti principalmente da opinabili interpretazioni da parte dell'INPS del complesso articolato contrattuale nazionale e provinciale. Le Parti, nel rispetto dell'autonomia dell'Istituto e dei suoi organi di vigilanza, chiedono che, laddove la contestazione tragga origine da un'interpretazione delle disposizioni contrattuali, l'INPS accerti preventivamente la reale volontà delle parti contrattuali, nel rispetto dei principi generali in materia di autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali e datoriali. In questa direzione — allo scopo di evitare un contenzioso dispendioso per le aziende e per l'INPS — si chiede l'apertura immediata di un confronto, anche alla presenza del Ministero del Lavoro, mirato alla definizione delle situazioni in essere e alla determinazione di criteri interpretativi rispettosi della volontà delle Parti e conformi alla legge. Resta fermo che nelle ipotesi in cui il contratto collettivo sia stato applicato, le aziende non siano sanzionate con la decadenza dalle agevolazioni contributive, così come prescrive l'Art. 20 del d.lgs. 375/1993.

Roma, 24. gennaio 2012

f.to

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

C.I.A

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Fedagri-CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP Agroalimentare

AGCI-AGRITAL

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/

### COMITATO DI GESTIONE

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

RITENUTE INPS - 8,84% SUL SALARIO EFFETTIVO PER TUTTE LE ZONE  
 RITENUTE FIMOA - 0,70% SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA  
 RITENUTE FIMA - 0,50% SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA

LIVELLO	QUALIFICHE	PAGA B. NAZ.	CONTIN. ED E.D.R.	SAL.INT. PROVLE	3^ ELEM. 30,44%	TOTALE LORDO	RITEN. PREV.
1 AR.	1 SPEC.SUPER A	21,82	20,87	8,97	15,73	67,39	6,73
1 AR.	2 SPEC.SUPER B	21,13	20,24	8,37	15,14	64,88	6,53
1 AR.	3 SPECIAL.TI	20,81	20,16	6,86	14,56	62,39	6,22
2 AR.	4 QUALIF.SUPER	19,27	20,06	6,59	13,98	59,90	6,02
2 AR	5 QUALIFICATI	17,66	20,05	6,30	13,40	57,41	5,72
3 AR.	6 COMUNI	16,70	20,00	5,39	12,81	54,90	5,52
3 AR.	7 OP.RACCOLTA	10,11	14,57	3,56	8,60	36,84	4,03

IN VIGORE DAL 01 LUGLIO 2012 A TEMPO DETERMINATO

UNIONE PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI

## TABELLA SALARIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI

UNIONE PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI  
 VIA BATTISTA CASU - ORISTANO

## TABELLA SALARIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI

IN VIGORE DAL 01 LUGLIO 2012 A TEMPO DETERMINATO

RETRIBUZIONE GIORNALIERA

LIVELLO	QUALIFICHE	PAGA B. NAZ.	CONTIN. ED E.D.R.	SAL.INT. PROVLE	3^ ELEM. 30,44%	TOTALE LORDO	RITEN. PREV.
1 AR.	1 SPEC.SUPER A	21,82	20,87	8,97	15,73	67,39	6,73
1 AR.	2 SPEC.SUPER B	21,13	20,24	8,37	15,14	64,88	6,53
1 AR.	3 SPECIAL.TI	20,81	20,16	6,86	14,56	62,39	6,22
2 AR.	4 QUALIF.SUPER	19,27	20,06	6,59	13,98	59,90	6,02
2 AR	5 QUALIFICATI	17,66	20,05	6,30	13,40	57,41	5,72
3 AR.	6 COMUNI	16,70	20,00	5,39	12,81	54,90	5,52
3 AR.	7 OP.RACCOLTA	10,11	14,57	3,56	8,60	36,84	4,03

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

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

T.F.R. - 8,63° su Paga Base + Contingenza + Salario Integrivo Provinciale .