



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

Ente bilaterale agricolo territoriale
di Oristano

**CONTRATTO PROVINCIALE
DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI
FLOROVIVAISTI E AGROFORESTALI
DI ORISTANO**

**CONFRAGRICOLTURA
COLDIRETTI
CIA**

**FLAI – CGIL
FAI – CISL
UILA – UIL**

ORISTANO 1 GENNAIO 2020 - 31 DICEMBRE 2023

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

L'anno 2021 il 14 dicembre, presso la sede di Confagricoltura Oristano, in via Battista Casu n° 8c,

TRA

La Confagricoltura Oristano rappresentata dal Presidente Paolo Mele, assistito dal Direttore Roberto Serra;

La Federazione Provinciale Coldiretti rappresentata dal Presidente Giovanni Murru, assistito dal Direttore Emanuele Spano';

La Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata dal Presidente Regionale Francesco Erbì;

E

La FLAI-CGIL rappresentata dalla Segretaria Generale Roberta Manca,

La FAI-CISL rappresentata dal Coordinatore Provinciale Cristian Pistis;

La UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Territoriale Saverio Cancedda;

Si è stipulato il presente Contratto 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.

RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di uno strumento contrattuale confacente alla realtà produttiva e socio economico oristanese in linea con gli sviluppi contrattuali e legislativi di settore.

Tale valutazione nasce dalla consapevolezza che il contratto 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 fra le parti e le relazioni sociali e di lavoro;
- sostenere i bisogni delle aziende e dell'attività produttiva;
- ricercare soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro e della condizione ambientale in cui esso si manifesta;
- migliorare il sistema di tutela con istituti previdenziali e assistenziali;
- incoraggiare il rispetto delle regole e l'emersione del lavoro nero;
- aiutare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Nella nostra realtà provinciale si manifestano due tipologie di agricoltura, una di mercato e l'altro di mantenimento, e comunque altrettanto importante dal punto di vista ambientale; le differenze si presentano spesso marcate e riguardano sia il campo di attività sia 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.

Il presente CPL intende perseguire tutti gli obiettivi di rilancio del lavoro, combattendo ogni forma di intermediazione illecita nel comparto agricolo e nel sistema socio-economico della provincia di Oristano.

Intende favorire la diffusione e la condivisione nei luoghi di lavoro dell'accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo attraverso l'individuazione delle modalità più opportune.

E inoltre, prevedere l'istituzione di nuove forme di welfare da porre a carico dell'Ente bilaterale anche attraverso l'adeguamento di quelle attualmente esistenti.

ART. 1 **OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto 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 orto floro vivaistiche, le aziende di conduzione e di trasformazione dei prodotti e gli operai agricoli, secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Il presente C.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 **CATEGORIA DI LAVORATORI AGRICOLI**

Ai fini del presente contratto sono lavoratori agricoli coloro che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal C.C.N.L. e dal presente Contratto Provinciale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato:

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

Gli stessi 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 63 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.

Sono operai a tempo determinato:

- a) quelli 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) quelli 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) quelli originariamente assunti 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. 4

CATEGORIE DI LAVORATORI FLOROVIVAISTI

I dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato e determinato.

Sono operai a tempo indeterminato:

quelli assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, 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 n. 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 63 del C.C.N.L..

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato quelli 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.

Gli stessi 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.

Sono operai a tempo determinato:

- a) quelli assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, coloro che 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 di lavoro;
- b) quelli 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. 5 **TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO - RIASSUNZIONI**

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- 1) agli 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 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 assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

In applicazione all'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:

1. professionalità del lavoratore;
2. condizioni familiari.

Pertanto i lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge n. 223/1991 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

ART. 6 **CLASSIFICAZIONE**

PREMESSA

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 e i Floro Vivaisti sono classificati sulla base di "tre aree professionali" per ognuna delle quali il C.P.L. definisce la relativa declaratoria.

Area 1^ - Declaratoria:

Parametro 135

Operaio Specializzato super A:

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

Declaratoria a titolo esemplificativo:

- conduttore di caldaie a vapore o impianti di refrigerazione, in possesso di apposito certificato di abilitazione con autonomia esecutiva;
- conduttore di impianto di distillazione;
- conduttore di macchine agricole speciali (apripista, mietitrebbie, escavatori, ruspe, pala meccanica, autotreni, articolati) capace di eseguire 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, in piena autonomia all'interno e con l'attrezzatura della officina aziendale;
- operatore addetto alla conduzione di impianti di pastorizzazione, di refrigerazione, di conduzione della linea di imbottigliamento (macchina riempitrice, tappatrice, stagnolatrice, etichettatrice, incastonatrice e lavatrice) 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;
- paletizzatore e magazziniere;
- elettricista in possesso di apposito certificato di abilitazione con autonomia esecutiva;
- capo stalla, responsabile dell'allevamento del bestiame nel suo complesso, sotto la direzione aziendale;
- operaio addetto al controllo igienico-sanitario del bestiame, individuazione dei cicli di calore, assistenza ai parto, capace di eseguire le cure indicate dal veterinario e, se abilitato, eseguire la fecondazione artificiale;
- operaio addetto alla mungitura meccanica con responsabilità del regolare funzionamento delle apparecchiature di sala mungitura;
- operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di impianti orticoli, frutticoli, viticoli, esegue e fa eseguire lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni adeguate e necessarie, le semine, la messa a dimora delle piante, le cure fitosanitarie, i materiali necessari, nonché i relativi tempi delle varie operazioni colturali secondo le scelte che gli derivano dalle sue capacità professionali;
- addetti agli impianti di depurazione e agli essiccatoi;
- giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- cuoco;
- potatore artistico;

Parametro 130

Operaio Specializzato super B:

Colui il quale nell'ambito di un intero ciclo produttivo assommi non meno di tre mansioni proprie dell'operaio specializzato.

Parametro 125

Operaio Specializzato:

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati super.

Declaratoria a titolo esemplificativo:

addetti alle macchine agricole e operatrici; autisti con patente "C"; meccanici; elettricisti; muratori; falegnami; carpentieri; bottai; fabbri; frantoiani; casari; cantinieri; idrovoristi; innestatori; potatori; frutticoltori; vivaisti; ortolani; addetti agli allevamenti avi-cunicoli e suinicoli; 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; aiuto cuoco e pizzaiolo;

Area 2^ - Declaratoria:

Parametro 120

Operaio Qualificato 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;
- addetto di sala nelle aziende agrituristiche.

Parametro 115

Operaio Qualificato:

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 faunistiche e venatorie;
- cameriere presso le aziende agrituristiche.

Area 3^A - Declaratoria:

Operaio Comune:

sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali:

PARAMETRO 110

Operai Floro Vivaisti;

PARAMETRO 100

Operai agricoli.

Maggiorazione 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. 7 **PERIODO DI PROVA**

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

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

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. 8 **ORARIO DI LAVORO**

A regolamentazione di quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L., si sono concordate le seguenti modalità:

I'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. 9 **RIPOSO SETTIMANALE**

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

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

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

Per i lavoratori 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 provinciale.

ART. 10 **LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO**

Si considera:

- a) **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
- c) **lavoro notturno**, quello eseguito 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 tre ore giornaliere e le diciotto 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 notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si darà luogo soltanto alla maggiorazione del 10% su tutti i turni.

ART. 11 **PERMESSI STRAORDINARI**

L'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che contragga matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

All'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato, viene concesso 1 giorno per ogni mese lavorato.

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, conviventi e coppie di fatto legalmente costituite.

Prevedere la possibilità per gli OTI di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in part time per le lavoratrici madri (o in alternativa per i lavoratori padri) con figli conviventi di età inferiore ai sedici anni o portatori di handicap, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

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.

All'operaio con rapporto di lavoro a tempo determinato, per gli stessi motivi di cui al secondo comma, verrà concesso un permesso retribuito di 3 giorni.

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

ART. 12

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.

Le aziende o i lavoratori che intendano usufruire dell'istituto delle ferie solidali devono fare richiesta all'Ente per la sottoscrizione di un accordo tra le Organizzazioni Sindacali e Datoriali avente ad oggetto la regolamentazione delle stesse.

ART. 13

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":

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

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore interessato sia sul tipo di prodotti impiegati per i trattamenti, 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.

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

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.

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. 14 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;
- d) lavori all'interno di celle frigorifere;
- e) lavori all'interno di locali per la stagionatura e la salatura dei formaggi.

Agli addetti ai lavori nocivi saranno forniti dal datore di lavoro adeguati indumenti protettivi.

ART. 15 GRANDI CAMPAGNE (manodopera addetta alle operazioni di raccolta)

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

- raccolta 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.

ART. 16 INDENNITÀ 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 0,30 al Km di percorrenza.

ART. 17 **RIMBORSO SPESE**

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dell'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e 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. 18 **RETRIBUZIONE**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1. Salario contrattuale**, definito dai Contratti Provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 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[^] mensilità e 14[^] mensilità.

ART. 19 **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. 20 13^A MENSILITÀ'

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, entro il 15 dicembre, la 13^A 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^A 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. 21 14^A MENSILITÀ'

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la 14^A 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^A 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.

ART. 22 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. e/o Posta Certificata.

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. 23 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, oltre i 30 dipendenti sarà eletto un secondo delegato aziendale.

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.

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.

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda (fatto salvo il comando di servizio) 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.

ART. 24 PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori componenti di Organismi Direttivi Sindacali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento della attività inherente le loro funzioni. Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, sono concessi, per l'espletamento della attività inherente le loro funzioni, 4 ore di permessi mensili e possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a 10 giorni all'anno di permessi non retribuiti per l'espletamento delle loro attività sindacali, detti permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione di appartenenza.

I lavoratori che intendono esercitare i diritti di cui sopra devono darne comunicazioni scritta al datore di lavoro due giorni prima.

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. 25 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 provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione Sindacale.

Le Organizzazioni Sindacali provinciali definiscono nell'uno percento sulla retribuzione globale di fatto il contributo della quota delega sindacale.

ART. 26 CONTRIBUTO CONTRATTUALE

I datori di lavoro e 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.

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

ART. 27 INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA DEGLI OPERAI AGRICOLI

Ai lavoratori agricoli della provincia di Oristano a tempo determinato e indeterminato verrà corrisposta dall'Ente bilaterale territoriale (F.I.M.I.O.A.) una indennità giornaliera integrativa, rispetto a quella corrisposta dall'Inps e dall'Inail, secondo da quanto previsto dal regolamento dell'Ente.

Nel caso in cui i datori di lavoro non aderiscano al sistema di bilateralità territoriale e non corrispondano i relativi oneri, dovranno versare direttamente al lavoratore le quote al proprio carico nel rispetto di quanto previsto agli articoli 2 e 3 dell'allegato 1 in misura doppia oltre a quanto verrà successivamente stabilito dal F.I.M.I.O.A. Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Oristano. Nessuna trattenuta potrà essere effettuata retroattivamente al lavoratore.

ART. 28 **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. 29 **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, se superano le 150 giornate lavorative.

- 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 e al relativo trattamento giuridico - economico. Il diritto di cui sopra non si applica se i lavoratori sono soci di cooperative appaltatrici.

ART. 30
DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro decorre dal 01 gennaio 2020 al 31 dicembre 2023 e verrà tacitamente rinnovato, salvo disdetta da una delle parti almeno 6 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.

Per quanto non contemplato nel presente contratto si fa riferimento al C.C.N.L. Operai Agricoli del 19 giugno 2018 stipulato tra le parti contraenti ivi comprese le eventuali condizioni di miglior favore.

VERBALE ACCORDO

L'anno 2021 il giorno 04 novembre alle ore 18.00, presso la sede di Confagricoltura Oristano, in via Battista Casu n° 8c,

Le parti concordano:

- di aumentare le retribuzioni a partire dal 1 gennaio 2022 del 1,7 attenendosi ai parametri provinciali.
- l'indennità giornaliera integrativa viene fissata in euro 18,00, al netto della franchigia; sarà dato mandato al Comitato di Gestione di apportare le modifiche necessarie al Regolamento attuativo.

Si è costituito il F.I.M.I.O.A Ente Bilaterale Territoriale Agricolo di Oristano in attuazione di quanto previsto dal protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22 settembre 2009 e del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 al fine di trasformare la cassa Extra-Legem in Ente Bilaterale Territoriale.

Art. 1

Le Organizzazioni contraenti, dando conto di quanto previsto dai commi precedenti ai fini del raggiungimento degli scopi previsti definiscono quanto segue.

L'Ente, come previsto agli artt. 1, 2 e 3 dello statuto è composto da 1 rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni firmatarie del presente contratto.

Art. 2

L'Ente ai fini dell'applicazione dell'art. 27 del CPL si avvale di una quota posta a carico dei Datori di lavoro e dei Lavoratori da essi dipendenti, nella misura globale del 1% da calcolarsi sulla retribuzione effettiva linda annua per gli operai agricoli a tempo indeterminato e sul salario lordo giornaliero per gli operai agricoli a tempo determinato, compartecipanti e piccoli coloni, per ciascuna giornata accertata in via definitiva per l'anno precedente ai fini dell'applicazione dei contributi agricoli.

Tale contributo globale 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. 3

L'Ente per l'Assistenza Contrattuale di cui all'art. 26 del CPL, si avvale di una quota posta a carico dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori da essi dipendenti, nella misura globale del 1,50% da calcolarsi sulla retribuzione effettiva linda annua per gli operai agricoli a tempo indeterminato e sul salario lordo giornaliero per gli operai agricoli a tempo determinato, compartecipanti e piccoli coloni, per ciascuna giornata accertata in via definitiva per l'anno precedente ai fini dell'applicazione dei contributi agricoli.

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

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

- 0,70% a carico del Lavoratore.

Il contributo sarà 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. 4

A tutti gli operai agricoli della provincia di Oristano a tempo indeterminato e determinato, secondo l'art. 27 del CPL verrà corrisposta una indennità giornaliera integrativa di quella corrisposta dall'INPS e dall'INAIL.

L'integrazione giornaliera nel caso di malattia o infortunio è fissata come segue:

- dal 1° al 180° giorno di infermità, per i lavoratori a tempo indeterminato;
- 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;

Oltre le suddette integrazioni l'Ente prevede quanto segue:

- Euro 500,00 quale integrazione alla maternità/paternità per la nascita del figlio/a;
- In caso di decesso del dipendente verrà corrisposta alla famiglia del defunto un'indennità pari a due mensilità della retribuzione globale in atto;
- In caso di gravi patologie che necessitano di cure fuori dal territorio regionale l'Ente si riserva di valutare le eventuali richieste e di provvedere all'erogazione di un contributo a sostegno delle spese certificate.

Quanto previsto nei commi precedenti non fa riferimento alla durata temporale del presente C.P.L. e sarà sottoposta a verifica annuale per monitorare la situazione finanziaria e adattarla alle reali possibilità economiche dell'Ente.

Art. 5

Il contributo globale giornaliero di cui agli articoli precedenti 2 e 3 sarà dovuto dalle aziende agricole siano esse persone fisiche che giuridiche, enti società che operano in provincia di Oristano e che applicano il presente Contratto.

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

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

Art. 6

Il gettito contributivo di cui ai precedenti agli artt. 2 e 3 destinato all'Ente, a seguito dell'esazione da parte dell'Inps, sarà dallo stesso Ente ripartito distintamente per quota con apposito regolamento.

Art. 7

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. 8

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 2 e 3.

Art. 9

Eventuali Convenzioni sottoscritte precedentemente al presente accordo, dalle Organizzazioni contraenti, con l'INPS per la riscossione dei contributi di cui agli articoli 2 e 3 del presente allegato rimangono in vigore fino alla loro naturale scadenza.

Oristano, 14 dicembre 2021

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.

Ente bilaterale agricolo territoriale
di Oristano

COMITATO DI GESTIONE

Saverio Cancedda	Presidente
Roberto Serra	Vice Presidente
Roberta Manca	Componente
Cristian Pistis	Componente
Francesco Erbì	Componente
Vitalia Cara	Componente

ALLEGATO 2**TABELLA SALARIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI****IN VIGORE DAL 01 GENNAIO 2022 A TEMPO INDETERMINATO RETRIBUZIONE MENSILE**

AREA	LIVELLO	QUALIFICHE	PAGA BASE CONTR. NAZ.	CONTINGENZA ED E.D.R.	SAL.INTGR.VO PROV.LE	TOTALE LORDO
1 AR	1	SPEC. SUP. A	661,22	542,73	294,52	1.498,47
1 AR	2	SPEC. SUP. B	639,92	526,38	276,66	1.442,96
1 AR	3	SPECIAL.TI	628,15	524,40	234,93	1.387,48
2 AR	4	QUALIF. SUPER	584,48	521,65	225,83	1.331,96
2 AR	5	QUALIFICATI	539,13	521,44	215,92	1.276,49
3 AR	6	COMUNI	510,83	520,10	190,05	1.220,98

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

RITENUTE FIMIOA 0,50% SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA

RITENUTE CAC 0,70% SULLA RETRIBUZIONE EFFETTIVA LORDA

ALLEGATO 3**TABELLA SALARIALE OPERAI AGRICOLI - FLOROVIVAISTI E AGRO FORESTALI****IN VIGORE DAL 01 GENNAIO 2022 A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE GIORNALIERA**

AREA/ LIVELLO	QUALIFICHE	PAGA B. NAZ.LE	CONTIN. ED E.D.R.	SAL. INTEG. PROV.LE	3° ELEM. 30,44%	TOTALE LORDO	RIT. PREV.
1 AR. / 1	SPEC. SUPER A	25,43	20,87	11,33	17,54	75,17	7,53
1 AR./ 2	SPEC. SUPER B	24,61	20,24	10,64	16,89	72,38	7,23
1 AR./ 3	SPECIAL.TI	24,16	20,16	9,04	16,24	69,60	7,03
2 AR./ 4	QUALIF. SUPER	22,48	20,06	8,69	15,60	66,83	6,73
2 AR./ 5	QUALIFICATI	20,74	20,05	8,31	14,95	64,05	6,43
3 AR./ 6	COMUNI	19,65	20,00	7,31	14,30	61,26	6,12

RITENUTE INPS - 8,84% sul salario effettivo per tutte le zone

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

T.F.R. - 8,63% su paga base + contingenza + salario integrativo provinciale