

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI MACERATA

L'anno 2021 il giorno 10 del mese di Febbraio, presso gli uffici della Confagricoltura di Macerata in via Concordia n. 36/a di Macerata

tra

la Confagricoltura di Macerata, rappresentata dal Presidente Pier Domenico Ceccaroni Cambi Voglia, assistito dal signor Edoardo Benigni,

la Federazione Provinciale Coldiretti di Macerata, rappresentata dal Presidente Francesco Fucili, assistito dal direttore Giordano Nasini,

la Confederazione Italiana Agricoltori di Ascoli Piceno, Fermo e Macerata, rappresentata dal Presidente Ugo Marcelli, assistito dalla signora Sara Minnozzi,

e

la F.A.I. Marche C.I.S.L., rappresentata dal signor Stefano Pepa,

la F.L.A.I. – C.G.I.L., rappresentata dalla signora Rossella Marinucci,

la U.I.L.A. Territoriale di Macerata, rappresentata dalla signora Paola Apolloni.

In conformità a quanto previsto dagli articoli 2, 90 e 91 del C.C.N.L. si conviene quanto segue:

ART. 1 – OGGETTO ED 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 e per quelle provinciali loro aderenti. Ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L., regola su tutto il territorio provinciale i rapporti di lavoro tra le imprese agricole condotte in forma singola, societaria o associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse, comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il presente C.P.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- aziende ortofrutticole;
- aziende oleicole;
- aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie (ivi comprese animali da pelliccia e animali domestici da compagnia);
- aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici;
- aziende vitivinicole;
- aziende funghicole;
- aziende casearie;
- aziende tabacchicole;
- aziende faunistico-venatorie;
- aziende agrituristiche;
- aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- aziende di manutenzione del verde;

- aziende con attività di acquacoltura e coltivazioni idroponiche.

Si specifica inoltre che si considerano florovivaistiche le aziende produttrici di piante ornamentali da serra e/o forestali, ornamentali in genere o da frutto, nonché produttrici di fiori recisi coltivati, piante porta-semi, talee e sementi di fiori e bulbi.

ART. 2 – RELAZIONI SINDACALI E BILATERALITA'

Le Associazioni Sindacali datoriali e la Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil firmatarie del C.P.L. di lavoro, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggior efficienza e competitività delle aziende del settore agricolo e florovivaista e di valorizzazione del lavoro e della occupazione, confermano l'importanza di promuovere, a tal fine, un sempre maggior sviluppo di corrette relazioni sindacali e la ricerca di comportamenti "coerenti" da parte dei propri rappresentati.

Ai fini di cui sopra si ribadisce:

- l'importanza del confronto e l'importanza di attivare un sistema di relazioni sindacali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, riconfermando la centralità del contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti,
- l'importanza di rafforzare il sistema della bilateralità attraverso l'attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. e dall'art. 2 del C.P.L. in merito alla funzionalità dell'Osservatorio Provinciale, già costituito presso la sede legale del F.I.M.I.A.V. di Macerata in via Concordia n. 36/a e composto da 6 membri che si riuniranno almeno una volta l'anno, e alla costituzione dell'Osservatorio Regionale,
- l'importanza di promuovere l'adesione, al fine di contrastare il caporalato ed il lavoro nero in agricoltura, alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità di cui al D.L 91/2014 convertito con modifiche dalla legge 11 agosto 2014 n 116 e già costituita a livello territoriale;
- la condivisione dell'accordo quadro contro le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, con l'impegno alla sottoscrizione da parte delle aziende dell'accordo stesso (allegato n. 5).

Le parti inoltre convengono, nel definire un sistema di relazioni ed informazioni volto al coinvolgimento dei lavoratori nelle problematiche attinenti il lavoro ed il suo sviluppo, nella sua organizzazione e nella sicurezza nei luoghi di lavoro; a tal fine le organizzazioni, alle quali le parti aderiscono, si impegnano a promuovere, singolarmente per azienda, per gruppi di aziende e/o per settori merceologici, incontri periodici annuali per informazioni circa le attività che le aziende intendono dare in appalto e/o terziarizzare, il ricorso al lavoro somministrato, i programmi di sviluppo aziendale con ricorso a finanziamenti pubblici, la stabilizzazione dei contratti di lavoro a termine, progetti di formazione sulla sicurezza e progetti di formazione continua volti ad accrescere competenze e capacità professionali dei lavoratori.

Appalti

In applicazione dell'art. 30 del C.C.N.L. del 19.06.2018, le aziende agricole che sottoscrivono contratti di appalto per qualsivoglia operazione colturale agricola, devono comunicare l'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale entro e non oltre cinque giorni dalla data di stipula, a mezzo mail – fimiavebatmacerata@gmail.com

ART. 3 – MERCATO DEL LAVORO

Le parti concordano di recepire integralmente quanto previsto dall'art. 12 C.C.N.L. del 19.06.2018.

ART. 4 – ASSUNZIONI

Le assunzioni in agricoltura sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dagli artt. 13, 14, 21 e 22 del vigente C.C.N.L. (*vedi allegati n. 1, n. 2 e n. 3 del presente C.P.L.*).

Al fine di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, di migliorare le condizioni occupazionali e professionali degli addetti, le parti concordano, nel promuovere e favorire la stipula di convenzioni aziendali, ai sensi dell'art. 17 della L. 56/87, di consentire le assunzioni, per fasi lavorative multiple, con unico modulo di comunicazione di assunzione UNILAV per gli operai a tempo determinato.

ART. 5 – RIASSUNZIONE

Gli operai agricoli che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative (art. 13 del C.C.N.L.), hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda così come previsto all'art. 20 del C.C.N.L.

Chi intende avvalersi della riassunzione, dovrà confermare, in forma scritta, tale volontà all'azienda entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello dell'ultimo rapporto di lavoro.

Hanno altresì diritto alla riassunzione gli operai non immediatamente disponibili (malattia, infortunio, astensione anticipata maternità, astensione obbligatoria maternità e post-partum).

Qualora le aziende richiedessero entro il 28 febbraio un numero inferiore di lavoratori rispetto alle domande di riassunzione pervenute, assumeranno i lavoratori, compatibilmente con le necessità temporali aziendali, in base alla seguente griglia di priorità:

- 1 – professionalità attitudinale nella qualifica;
- 2 – maggiore occupazione presso la stessa azienda nell'anno precedente;
- 3 – carico familiare (possibilità presentazione mod. ISEE)
- 4 – data di presentazione della richiesta di assunzione.

ART. 6 – PART-TIME

In relazione a quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. viene predisposto un modello (*allegato n. 4*) per l'attivazione del rapporto di lavoro a part-time, obbligatorio per legge.

Le parti stabiliscono che per le seguenti attività lavorative è possibile assumere a part-time con prestazioni di durata inferiori a quelle previste dall'art. 17 del C.C.N.L.:

Allevamenti – Agriturismo – Florovivaismo – Commercializzazione dei prodotti agricoli – Agrinido.

Per le attività lavorative elencate al comma precedente la durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi, salvo che si tratti di un secondo part-time:

- per prestazioni settimanali 18 ore
- per prestazioni mensili 60 ore
- per prestazioni annuali 450 ore

Per tutte le altre attività non ricadenti nelle tipologie sopra indicate e per i casi in cui il part-time rappresenti l'unico contratto di lavoro, le parti concordano che devono essere rispettati i minimi stabiliti dall'art. 17 del C.C.N.L. del 19.06.2018.

Con accordo sindacale individuale sarà possibile valutare particolari tipologie di lavoro che necessitino di un monte ore inferiore a quelli sopra indicati.

In considerazione della nuova emanazione del D.Lgs. 81/2015, le parti dichiarano di recepire l'art. 8 comma 7 di tale decreto ed eventuali successive modifiche e variazioni: la lavoratrice madre o il lavoratore padre potranno optare per la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno, entro il limite temporale del congedo parentale e con una riduzione della prestazione lavorativa non oltre il 50% del normale orario contrattuale del CCNL applicato; il datore di lavoro darà corso alla trasformazione temporanea entro 15 gg. dalla richiesta.

ART. 7 – CLASSIFICAZIONE

OPERAI

Gli operai agricoli sono classificati su 3 aree professionali per ognuna delle quali il C.C.N.L. definisce la relativa declaratoria.

AREA 1^ - declaratoria: Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione. A quest'area appartengono gli operai di 1° e 2° livello.

AREA 2^ - declaratoria: Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica. A quest'area appartengono gli operai di 3° e 4° livello.

AREA 3^ - declaratoria: Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali. A quest'area appartengono gli operai di 5° e 6° livello.

ART. 8 – INQUADRAMENTO

Per le aziende che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, vale anche la classificazione contenuta negli allegati n. 2 e 2/bis del C.C.N.L. del 19 giugno 2018.

Oltre alle figure esplicitamente indicate all'art. 31 del C.C.N.L. in vigore, le parti per consentire una sempre migliore correlazione tra profili professionali ed inquadramento degli addetti, concordano di stabilire le seguenti classificazioni:

AREA 1^ - LIVELLO 1° (ex specializzato super)

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori altamente specializzati ai quali è stato affidato l'incarico di responsabilità e di coordinamento operativo, che sovrintendono in uno o più servizi, settori, preposti alle operazioni per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenza e capacità professionale qualitativamente elevate ed autonomia esecutiva, nonché i lavoratori altamente specializzati che, in condizioni di autonomia operativa e/o polivalenza, acquisita per pratica e/o per titolo, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenza e capacità professionali elevate.

A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali:

- responsabile e coordinatore della conduzione dei centri zootecnici;
- responsabile e coordinatore nei settori della lavorazione e commercializzazione dei prodotti zootecnici per quanto concerne la macellazione, sezionamento, pesatura e confezionamento delle carni;
- responsabile e coordinatore del vivaio;
- responsabile degli impianti complessi di refrigerazione e surgelazione;
- responsabile dell'officina meccanica;
- responsabile degli opifici di lavorazione, trasformazione e commercializzazione di prodotti ortofrutticoli, del latte e derivati, vitivinicoli e olivicoli;
- responsabile esperto della fecondazione artificiale e della stazione di monta taurina;
- responsabile dei cantieri per il rimboschimento;
- comandante di imbarcazione dedita all'acquacoltura;
- Agriturismo
- cuoco in possesso di diploma di scuola alberghiera;
- responsabile coordinatore delle attività ricreative equestri e/o istruttore di equitazione;

AREA 1^ - LIVELLO 2° (ex specializzato)

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori che compiono operazioni complesse per lo svolgimento delle quali occorrono la conoscenza, il controllo, l'ottimale utilizzo del ciclo produttivo e del funzionamento degli impianti, ai quali viene riconosciuta specifica capacità professionale e specializzazione.

A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali:

- operatore alla macchina incubatrice e speratura uova;
 - innestatori e ibridatori (alberi, piante orticole, piante ornamentali);
 - fabbro;
 - muratore;
 - falegname;
 - termo - idraulico;
 - esperto di giardinaggio e/o della cura del verde e dei parchi e/o potatore in quota;
 - mungitore specializzato;
 - addetto alla castrazione;
 - responsabile del magazzino;
 - conducente di autocarro con o senza rimorchio;
 - responsabile impianti di preparazione, dosatura e miscelazione mangimi;
 - casaro;
 - frantoiano;
 - ruspista;
 - conducente di mietitrebbie e macchine operatrici complesse;
 - responsabile alla sorveglianza e/o custodia dell'azienda;
 - responsabile della porcilaia in grado di provvedere a tutte le incombenze anche di carattere igienico-sanitarie;
 - responsabile dell'allevamento di selvaggina;
 - cantiniere responsabile dei processi di vinificazione, imbottigliamento ed addetto alla vendita
 - responsabile degli impianti di disidratazione di erba medica;
 - responsabile dei negozi e spacci di vendita dei prodotti agricoli;
 - aggraffatore;
 - responsabile della consegna dei prodotti con l'incarico della tentata vendita e con guida del mezzo;
 - responsabile dell'allevamento dei cavalli;
 - responsabile dell'allevamento ittico;
 - responsabile alla selezione dei bivalvi per la riproduzione;
 - responsabile dell'allevamento e ripopolamento specie faunistiche;
 - preparatore, miscelatore ed utilizzatore prodotti fitosanitari che, in possesso dell'apposito patentino di abilitazione, svolge con autonomia e capacità professionale i trattamenti preventivi contro le malattie parassitarie delle produzioni agricole;
- Agriturismo**
- cuoco con attestato di corso professionale;
 - responsabile di sala;
 - responsabile dell'animazione.

AREA 2^ - LIVELLO 3° (ex qualificato super)

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica e/o per titoli che consentono loro di svolgere attività di che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative anche con autonomia operativa di carattere esecutivo.

A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali,

- addetto alla custodia dell'ovile ed alla trasformazione del latte in formaggio;
- addetto esperto al laboratorio analisi chimiche;
- addetto esperto al vivaio;
- addetto esperto alla manutenzione del verde e/o al giardinaggio;
- addetto esperto alla macellazione di animali di bassa corte, al sezionamento, al confezionamento, al magazzinaggio, alla spedizione, capace di svolgere più mansioni nei reparti di appartenenza e/o addetto al taglio e vendita delle carni;

- trattorista, munito di patente, capace di eseguire l'ordinaria manutenzione;
- mulettista;
- addetto esperto alle macchine computerizzate capace di eseguire molteplici funzioni nelle varie fasi di impiego nei vari settori di attività aziendale;
- addetto esperto cantiniere con competenza nei processi di vinificazione, imbottigliamento e vendita;
- addetto conducente di macchine operatrici per l'attività di giardinaggio;
- motorista su imbarcazione dedicata all'acquacoltura;
- addetto che opera normalmente nella distribuzione dei prodotti fitosanitari senza l'ausilio di macchine operatrici complesse, munito di patentino di abilitazione;

Agriturismo

- addetto alla sala e/o alla cucina;
- cuoco senza specifici attestati;
- addetto al ricevimento delle scolaresche;
- addetto all'animazione;
- addetto esperto al maneggio ed equitazione;
- addetto alla piscina in possesso di brevetto di assistente bagnante acque interne
- cameriere esperto e/o con attestato professionale;

Agrinido

- figura ausiliaria con mansioni di accoglienza, somministrazione pasti e pulizia dei bambini.

AREA 2[^] - LIVELLO 4[°] (ex qualificato)

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentono loro di intervenire nelle attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale acquisita attraverso la pratica. Oltre a tutti gli "aiuti" degli operai di cui al 2° Livello, a titolo esemplificativo si evidenziano le seguenti figure professionali:

- addetto al funzionamento degli impianti irrigui;
- addetto alla piantagione dei frutteti;
- addetto alla semina, preparazione e/o trapianto di piantine orticole e/o ornamentali in vivaio e/o in serra;
- addetto alla macellazione, sezionamento e confezionamento carni;
- addetto alla preparazione e lavorazione delle carni;
- addetto boaro;
- addetto mungitore;
- addetto agli allevamenti di tipo industriale di animali di bassa corte;
- addetto alla spedizione;
- addetto alle macchine computerizzate;
- addetto all'allevamento di selvaggina;
- addetto all'allevamento avicolo;
- addetto alla custodia ed all'allevamento industriale di suini;
- addetto all'allevamento ittico;
- addetto alle operazioni di rimboschimento e/o abbattimento piante di alto fusto;
- addetto al diradamento della frutta in pianta;
- addetto alla custodia dell'ovile;
- addetto alla potatura verde e secca delle viti e piante da frutta in genere;
- addetto cantiniere;
- addetto generico alle serre;
- addetto al magazzino e alle celle frigorifere;
- addetto carrellista;
- addetto alla pulizia di macchine ed impianti;
- addetto alla cernita e confezionamento in campo o in magazzino di prodotti ortofrutticoli;
- addetto alla cernita e confezionamento del prodotto in allevamenti ittici;
- addetto al punto/banco vendita;
- marinaio su imbarcazione dedicata all'acquacoltura;

Agriturismo

- addetto alla guida ed al controllo dei gruppi o singoli nelle aziende faunistiche ed agrituristiche venatorie con esperienza (minimo 200 giornate);
- cameriere e addetti ai servizi con esperienza di 100 gg. lavorative o almeno un anno dalla prima assunzione, anche presso diverse strutture o settori;
- aiuto cuoco.

AREA 3[^] - LIVELLO 5° (ex comune)

Sono inquadrati in questo livello gli operai che non rientrano nei livelli precedenti, addetti a mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Agriturismo

- cameriere alla prima esperienza;
- personale che svolge esclusivamente mansioni di pulizia e/o lavapiatti;

Agrinido

- figura ausiliaria con mansioni di pulizia della struttura.

AREA 3[^] - LIVELLO 6° (ex art. 54 operazioni di raccolta CCNL 27.11.1991)

Con il preciso intento di combattere il ricorso al lavoro irregolare, le parti concordano che per il periodo di vigenza del presente contratto provinciale le aziende potranno assumere pensionati e studenti fino a 25 anni di età da impiegare esclusivamente nelle ex operazioni di raccolta manuale (ortaggi, oliva, uva, frutta) e che svolgano meno di 40 gg. giornate lavorative nell'arco dell'anno solare nella stessa azienda.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel recepire lo spirito dell'ultimo rinnovo nazionale, concordano sulla necessità di un'analisi in ambito regionale per armonizzare eventuali difformità nella classificazione dei lavoratori.

Pertanto, pur mantenendo i profili professionali già individuati, le parti assumono l'impegno di una verifica con gli altri territori attraverso la piena operatività dell'Osservatorio Regionale, in attesa della quale potranno comunque esaminare nuove figure professionali che si venissero a creare individuandone di volta in volta la più idonea collocazione.

ART. 9 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere.

Per quanto riguarda gli operai agricoli a tempo indeterminato le parti concordano che potrà essere adottato un orario di lavoro su 5 giorni lavorativi ("settimana corta") dal lunedì al venerdì, distribuendo l'orario in 8 ore per 4 giorni della settimana e 7 ore per la restante giornata o in alternativa in 7 ore e 48 minuti giornalieri nelle prime 5 giornate lavorative della settimana.

Per gli addetti agli allevamenti l'orario può essere fissato nella misura di ore 6,30 giornaliere per tutti i giorni lavorativi della settimana.

Diverse distribuzioni dell'orario di lavoro saranno concordate preventivamente tra le parti.

Per quanto riguarda gli operai agricoli a tempo determinato (O.T.D.) l'orario giornaliero di lavoro è stabilito in ore 6,30. Le prestazioni eccedenti le ore 6,30 giornaliere sono considerate lavoro straordinario.

L'orario di lavoro ed il riposo settimanale (artt. 34 e 35 C.C.N.L.) saranno comunicati ai lavoratori al momento dell'assunzione e comunque una tabella contenente anche la distribuzione giornaliera dello stesso dovrà essere affissa presso il centro aziendale in luogo accessibile ai lavoratori. Eventuali variazioni strutturali dell'orario di lavoro saranno comunicate al/i lavoratore/i almeno 30 giorni prima, tale termine potrà essere ridotto per situazioni di necessità organizzative e/o produttive previo accordo sindacale aziendale, con RSU se presente o con le OO.SS. Territoriali.

Ai lavoratori, che prestano attività lavorativa a turno avvicendato, compete una indennità fissa giornaliera pari ad €. 1,50 (uno/50), tale indennità è assorbibile in tutto o in parte per situazioni già in atto.

Flessibilità – Si conviene che l'orario flessibile riguarda gli operai agricoli e florovivaisti, siano essi O.T.I. che O.T.D. Il periodo di flessibilità di 85 ore annue di cui all'art. 34 – 3° comma del CCNL riguarderà un massimo di 17 settimane con 44 ore con recupero di pari settimane con 34 ore. Le eventuali ore non recuperate saranno retribuite, entro il 31 dicembre di ogni anno o, se precedente, entro la conclusione del rapporto di lavoro. Resta inteso che l'eventuale ricorso alla flessibilità dovrà essere oggetto di accordo scritto tra le parti con l'assistenza delle organizzazioni datoriali e sindacali di lavoro, che definirà anche i periodi dell'anno interessati dalla variazione di orario. Fermo restando quanto sopra, le Organizzazioni firmatarie del presente contratto stabiliscono che per gli operai a tempo indeterminato la retribuzione sarà uguale per tutti i mesi dell'anno, indipendentemente dalla flessibilità dell'orario di lavoro.

ART. 10 – BANCA ORE

Le parti convengono di istituire una banca ore alla quale potranno aderire volontariamente gli O.T.I. e gli O.T.D. con almeno 101 giornate lavorative, svolte nell'anno e presso lo stesso datore di lavoro, così regolamentata:

- adesione scritta da parte del lavoratore;
- nella banca delle ore individuale verranno accantonate esclusivamente le ore eccedenti il normale orario di lavoro, rispettando le norme contrattuali, previdenziali e fiscali;
- la maggiorazione delle ore accantonate in banca ore verrà erogata nella normale mensilità di maturazione;
- per gli O.T.I. le ore accantonate in banca ore potranno essere fruite entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, o comunque liquidate sempre entro lo stesso periodo;
- per gli O.T.D. le ore accantonate in banca ore potranno essere fruite entro il termine del rapporto di lavoro, o comunque liquidate entro lo stesso termine;
- il lavoratore comunicherà in forma scritta al datore di lavoro l'intenzione di godere delle ore accantonate ordinariamente con preavviso minimo di 5 giorni di calendario, in casi straordinari il preavviso si riduce a 48 ore.

ART. 11 – LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;

lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui agli artt. 40 e 41 del C.C.N.L. degli operai agricoli e florovivaisti;

lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare, dalle ore 22 alle ore 5, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale. Per le attività al coperto il lavoro notturno è quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6.

Fermo restando quanto stabilito dagli artt. 42 e 43 del C.C.N.L. degli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018, le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

Operai Agricoli	- lavoro straordinario	30%
	- lavoro festivo	40%
	- lavoro notturno	42%
	- lavoro straordinario festivo	42%
	- lavoro festivo notturno	47%
Operai Florovivaisti	- lavoro straordinario	30%
	- lavoro festivo	40%
	- lavoro notturno	48%
	- lavoro straordinario festivo	50%
	- lavoro festivo notturno	55%

Per le sole attività agrituristiche, in luogo delle maggiorazioni di cui sopra, viene stabilito che il Lavoro Festivo ed il Lavoro Notturno verrà maggiorato del 30%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sul salario base (paga base, contingenza, salario provinciale ed eventuali generi in natura).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche nelle ore straordinarie, festive, notturne ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

ART. 12 – RETRIBUZIONE

I salari contrattuali mensili vigenti nella provincia di Macerata al 31.12.2019, previsti per ciascun livello d'inquadramento, sono incrementati a decorrere dal **1° gennaio 2021 del 2 %** (allegato n. 6). Il pagamento degli emolumenti arretrati sarà corrisposto in unica soluzione entro la mensilità di Marzo 2021.

Welfare contrattuale

In ottemperanza all'art. 49 del C.C.N.L. del 19.06.2018 le parti stabiliscono che il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, a decorrere dal 1° gennaio 2020, è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore in busta paga una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del t.f.r., pari ad €. 30,00 mensili per gli O.T.I. ed €. 1,50 giornalieri per gli O.T.D. Nel momento in cui il datore di lavoro regolarizza la sua posizione all'Ente Bilaterale Territoriale è obbligato a versare tutta la contribuzione così come previsto dal regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

Art. 13 – SALARIO PER OBIETTIVI

A decorrere dall'01.01.2020, in via sperimentale, per il biennio 2020 e 2021, viene riconfermato il salario annuale variabile denominato "salario per obiettivi", che viene così definito ed erogato secondo i criteri e la disciplina di cui ai premi di produttività ai sensi dell'art. 1 comma 188 Legge 208/2015 e successive circolari applicative:

Risultato di Gestione Ordinario (RGO) / Volume d'Affari.

L'RGO andrà così calcolato: fatturato detratti i costi d'acquisto ed i costi del personale.

Il fatturato ed i costi d'acquisto aziendali verranno dedotti dalla dichiarazione annuale IVA per i soli quadri di attività di agricoltura ed agriturismo.

Il fatturato verrà tratto dal quadro VE della dichiarazione IVA (totale imponibile e imposta rigo VE24 colonne 1 e 2), i costi di acquisto dal quadro VF (totale acquisti e importazioni e imposta rigo VF 23 colonne 1 e 2).

Il volume d'affari verrà ricavato dal quadro VE della dichiarazione IVA (rigo VE50).

In caso di risultato positivo dell'indice RGO / VA saranno erogate ai lavoratori OTI le seguenti percentuali:

RGO/VA = tra 0,30 e 0,40	0,50 % della retribuzione lorda annua (14 mensilità)
RGO/VA = tra 0,41 e 0,50	0,75 % della retribuzione lorda annua (14 mensilità)
RGO/VA = tra 0,51 e oltre	1,00 % della retribuzione lorda annua (14 mensilità)

Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato, con oltre 150 giornate svolte presso lo stesso datore di lavoro, sarà riconosciuto il salario per obiettivi, ricorrendone i presupposti, con le seguenti percentuali:

RGO/VA = tra 0,30 e 0,40	0,50 % della retribuzione giornaliera
RGO/VA = tra 0,41 e 0,50	0,75 % della retribuzione giornaliera
RGO/VA = tra 0,51 e oltre	1,00 % della retribuzione giornaliera

Per i lavoratori OTD il premio verrà erogato moltiplicando la percentuale di retribuzione giornaliera e le giornate svolte nell'anno di riferimento.

Sono fatti comunque salvi accordi aziendali di erogazione di premi di produttività migliorativi seppur nel limite massimo fissato dalla legge.

L'erogazione del salario variabile avverrà nella mensilità di Settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, più precisamente Settembre 2021 per l'anno 2020, Settembre 2022 per l'anno 2021 e così di anno in anno.

Per i lavoratori OTI non occupati per l'intero anno solare l'azienda erogherà i ratei di salario variabile proporzionalmente al periodo di occupazione.

Il datore di lavoro comunicherà in forma scritta ai lavoratori il raggiungimento del coefficiente RGO / VA di produttività utile all'erogazione del premio unitamente al cedolino di settembre.

Le parti si impegnano a valutare e ridiscutere annualmente l'impatto dell'erogazione di tale salario sulle dinamiche aziendali al fine di perseguire l'obiettivo di una maggiore inclusività per la platea dei lavoratori.

Le parti individuano nel FIMIAV – EBAT Macerata l'Ente a cui le aziende dovranno inviare con modalità preferibilmente telematiche, i dati necessari alla verifica della sussistenza dei requisiti per l'erogazione del salario variabile annuale entro il 15 aprile di ogni anno. Qualora insorgessero disaccordi tra l'azienda ed il lavoratore/i, in merito alla determinazione del salario variabile, le parti interessate, o anche singolarmente (azienda o lavoratore), potranno richiedere, anche per il tramite dell'organizzazione di appartenenza, all'Ente Bilaterale agricolo della provincia di Macerata un incontro per tentare di comporre bonariamente la vertenza insorta. L'azienda sarà obbligata a produrre al FIMIAV – EBAT Macerata a mezzo mail (fimiavebatmacerata@gmail.com) i dati necessari alla verifica della sussistenza dei requisiti.

ART. 14 – OBBLIGHI TRA LE PARTI

La retribuzione deve essere corrisposta dal datore di lavoro attraverso il rilascio, al prestatore d'opera, sia che si tratti di O.T.D. che di O.T.I., del relativo prospetto paga entro il 20 del mese successivo, fatte salve condizioni migliorative.

Agli operai a tempo indeterminato, alla cessazione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) secondo i termini e le modalità stabilite dalle leggi vigenti.

Agli operai a tempo determinato, al termine del rapporto di lavoro, verrà erogato il T.F.R. Nel caso in cui il lavoratore O.T.D. abbia con la stessa azienda più rapporti di lavoro nell'arco dell'anno solare, il T.F.R. sarà erogato al termine di ogni rapporto di lavoro; su specifica richiesta del lavoratore il T.F.R. potrà essere erogato al termine dell'ultimo rapporto di lavoro.

Il T.F.R. degli operai addetti alla raccolta (livello 6) è già conglobato nella retribuzione totale giornaliera.

Oltre a quanto previsto dalla L. 297/82 e dall'art. 7 della L. 53/00, è possibile usufruire dell'anticipo del 70% del T.F.R. maturato, per le seguenti casistiche:

- ristrutturazione 1^a casa;
- congedi parentali riconosciuti e concessi ai sensi della L. 53/00;
- malattie gravi invalidanti dietro presentazione di idonea documentazione (verbale riconoscimento invalidità civile con minimo del 66% o riconoscimento della Commissione INPS della riduzione capacità lavorativa superiore al 66%).

ART. 15 – RIMBORSO SPESE DI TRASPORTO

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'operaio un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dall'operaio, allo stesso compete a titolo di rimborso spese, un'indennità pari ad 1/4 (un quarto) del costo della benzina verde per ogni chilometro effettivamente percorso.

Per le aziende che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, vale quanto previsto all'art. 5 dell'allegato n. 2 del CCNL del 19 giugno 2018.

ART. 16 – BENI IN NATURA

Ai fini della tassazione e della determinazione dei beni in natura “*fringe benefits*” oggetto del contratto, le parti si rifanno a quanto stabilito dal DPR n. 917/86 (Tuir).

ART. 17 – INDENNITA' DI CAPO OPERAIO

In relazione a quanto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. del 19.06.2018 le parti stabiliscono di riconoscere al lavoratore al quale viene conferito l'incarico di capo operaio un'indennità pari al 5% della retribuzione lorda del proprio inquadramento contrattuale come da tabelle salariali in vigore alla data del conferimento dell'incarico e successive modificazioni.

L'incarico di capo deve essere conferito, in forma scritta dal datore di lavoro, a chi coordina più lavoratori; la stessa procedura dovrà essere utilizzata in caso di revoca dell'incarico.

Tale incarico può essere anche di carattere temporaneo con un limite massimo periodico di 90 giorni lavorativi nell'arco dello stesso anno solare.

ART. 18 – INDENNITA' DI CASSA

Agli operai agricoli cui è affidata la responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, viene riconosciuta, un'indennità mensile nella misura di €. 40,00 (quaranta/00). Detta indennità compete sia a coloro che svolgono tale mansione in via continuativa per tutto l'arco mensile, sia a coloro che la svolgono saltuariamente anche per un giorno alla settimana. In quest'ultimo caso l'indennità giornaliera sarà pari a €. 2,00 (due/00) e comunque, la somma delle indennità giornaliere nell'arco del mese, non potrà essere superiore ad €. 40,00. L'incarico di responsabile del movimento cassa deve essere conferito in forma scritta dal datore di lavoro; la stessa procedura dovrà essere utilizzata in caso di revoca dell'incarico.

ART. 19 – PREMIO FEDELTA'

Agli operai agricoli a tempo indeterminato, in forza presso lo stesso datore di lavoro da oltre 12 anni, viene riconosciuto un premio annuo nella misura di € 100,00 (cento/00) al lordo della contribuzione. Il premio verrà liquidato annualmente nella mensilità in cui il dipendente ha acquisito il diritto la prima volta (corrispondente al mese della prima assunzione).

ART. 20 – PERMESSI

Così come stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. 19.06.2018, si precisa che tutti i lavoratori fissi e avventizi hanno diritto ad un permesso retribuito pari a 3 giorni l'anno per motivi familiari (L. 53/2000) o per altri casi.

Al fine di consentire un'adeguata diffusione della prevenzione in campo sanitario, agli operai a tempo indeterminato, vengono concesse n. 10 ore annue di permessi retribuiti (anche frazionabili) riservate esclusivamente alla effettuazione di esami medici finalizzati alla prevenzione (oncologica, cardiovascolare, ematologia, etc.) di cui il dipendente potrà usufruire solo dietro presentazione di documentazione comprovante la pertinenza della richiesta avanzata.

L'estendibilità agli operai a tempo determinato viene demandata al regolamento della Cassa Extra-Legem.

ART. 21 – PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA E PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 37 e 39 del C.C.N.L. 19.06.2018 ed in particolare che le modalità pratiche per il godimento dei permessi per la formazione continua ed il recupero scolastico sono demandate alla contrattazione provinciale, le parti concordano che la fruizione dei relativi permessi verrà definita a livello aziendale con assistenza sindacale, qualora richiesta.

ART. 22 – FERIE

Al fine di migliorare la gestione delle ferie si dà la possibilità ai datori di lavoro di contabilizzare le ferie sia a giornata (26) che ad ore (169), pur in assenza di orario flessibile.

Su espressa richiesta dei lavoratori e con l'accordo del datore di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, è possibile l'accumulo delle ferie eccedenti (oltre le due settimane consecutive annuali) nell'arco massimo di 18 mesi.

Con riferimento all'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, di pari livello e categoria, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli ed il coniuge, che in considerazione delle particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, fermo restando comunque il principio di irrinunciabilità delle ferie e dei permessi, così come previsto dal D.Lgs. 66/2003.

ART. 23 – FERIE SOLIDALI

Le parti recepiscono quanto stabilito dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 "Cessione dei riposi e delle ferie", restando comunque il principio di irrinunciabilità delle ferie e dei permessi, così come previsto dal D.Lgs. 66/2003.

Tale istituto viene a sostegno dei lavoratori che si trovino in una o più delle seguenti condizioni:

- malattia grave, certificata e documentata da struttura sanitaria pubblica, che abbiano esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita, sia le giornate di ferie e permessi maturati;
- assistenza ai figli conviventi, componenti del nucleo familiare limitatamente a coniuge e figli che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità può avanzare richiesta al datore di lavoro, previa presentazione di documentazione idonea.

L'azienda rende nota ai propri dipendenti la richiesta di ferie solidali.

Sulla base delle disponibilità pervenute, si procederà con il caricamento delle ferie al richiedente ed il relativo scarico al/i cedente/i.

ART. 24 – CONGEDO PARENTALE

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 32 del T.U. maternità/paternità, in via sperimentale e per la durata del presente contratto provinciale, si dà la possibilità di usufruire del congedo parentale ad ore secondo le seguenti modalità:

- congedo richiesto in base alla legge, il congedo parentale è fruibile in misura pari alla metà dell'orario giornaliero
- congedo richiesto in base a contrattazione provinciale, il congedo parentale può essere fruibile in misura pari ad 1 ora giornaliera.

Il congedo ad ore non è cumulabile con i riposi giornalieri per l'allattamento ed i permessi orari per assistenza dei figli disabili.

Il calcolo dell'istituto contrattuale del congedo parentale avviene su base giornaliera.

ART. 25 – TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Fermo restando quanto disposto dalla legge 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dagli articoli 66, 67, 68 e dall'allegato 13 del C.C.N.L., allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori che presentano "fattori di nocività", si prevede quanto appresso:

- per la manodopera florovivaistica si conferma quanto stabilito dall'art. 67 lettera a);
- per la manodopera agricola si conferma quanto stabilito dall'art. 67 lettera b).

Viene considerato fattore di nocività la manipolazione e la distribuzione di sostanze antiparassitarie ed anticrittogamiche di 1° e 2° classe, anche se miscelate con prodotti di classe inferiore.

Vengono considerati lavori pesanti o disagiati, se effettuati manualmente, le operazioni di:

- scarico e pulizia di fossi e cisterne;
- sterro di canali in presenza di acqua;

- carico e scarico manuale di pesi superiori a quanto disposto dalla legge 81/2008.

E' altresì considerato lavoro disagiato quello svolto nelle celle frigorifere, con temperatura pari o al di sotto degli 0°, restando inteso che agli addetti dovranno essere forniti i previsti D.P.I.

In considerazione di quanto disposto dalla medesima legge e successive modifiche ed integrazioni, circa l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro, le parti concordano:

- la rotazione in turni settimanali alternati del personale impiegato in lavori che presentano fattori di nocività;

- l'effettuazione di una visita medica annua, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai addetti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per gli operai agricoli e florovivaisti adibiti a lavori pesanti o disagiati spetta una maggiorazione del 12 % per le ore in cui gli stessi vengono impiegati in detti lavori.

Nota a verbale – E' consigliata la rotazione degli addetti anche per i lavori pesanti e disagiati.

ART. 26 – NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Al fine di unificare le norme disciplinari degli operai agricoli e dei florovivaisti (artt. 77 e 78 del C.C.N.L. del 19.06.2018), le parti stabiliscono quanto segue:

Disciplina aziendale

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'Organizzazione aziendale.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda;
- 4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Provvedimenti disciplinari

In considerazione di quanto disposto dall'art. 7 L. 300/70, le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di due ore di retribuzione nei casi
 - che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio oltre i 30 minuti, lo sospenda o ne anticipi la cessazione,
 - che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;
- d) multa pari a mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al precedente punto c), soprattutto nei casi di recidività per ritardato inizio dell'orario di lavoro.

Procedura dei provvedimenti

1 – sollecita contestazione per iscritto del fatto, più grave del rimprovero verbale, che può determinare il provvedimento disciplinare specificando data e ora dell'accaduto, persone presenti ai fatti, descrizione analitica dell'accaduto, danni arrecati, eventuali ulteriori notizie;

- 2 – diritto alla difesa del lavoratore, in modo adeguato ed efficace, da esercitare entro 5 gg. di calendario dalla notifica della contestazione;
- 3 – entro 5 gg. dalla data di ricezione delle giustificazioni fornite dal lavoratore, il datore di lavoro deve notificare l'irrogazione della sanzione disciplinare;
- 4 – contro la notifica dell'irrogazione della sanzione, il lavoratore, entro 10 gg. dalla ricezione, può ricorrere alla propria OO.SS;
- 5 – applicazione della sanzione entro la 1^a mensilità utile.

ART. 27 – CONTRIBUTO F.I.M.I.A.V. ED ASSISTENZA CONTRATTUALE

In funzione della trasformazione della cassa extra-legem F.I.M.I.A.V. in Ente Bilaterale, il contributo dovuto dalle aziende e dai lavoratori agricoli, a partire dal 1° aprile 2004 è fissato in €. 1,00 (uno/00) a giornata per gli O.T.I. e in €. 1,20 (uno/20) a giornata per gli O.T.D..

Il contributo complessivo è destinato per il 60% del totale al fondo integrazione malattia, infortunio ed altre gestito dal FIMIIV come da regolamento, mentre il 40% è destinato quale contributo di assistenza contrattuale provinciale (C.A.C.P.) ai sensi del Protocollo d'intesa attuativo.

Il contributo FIMIIV per le integrazioni è a carico dei datori di lavoro agricoli per il 60% e degli operai per il 40% .

Il contributo assistenza contrattuale provinciale è a carico dei datori di lavoro e degli operai nella misura del 50% ciascuno.

ART. 28 – OPERAI FLOROVIVAISTI E MANUTENZIONE DEL VERDE

Le norme contenute nel presente contratto provinciale si applicano anche alle aziende florovivaiste nonché a quelle per la manutenzione, sistemazione e creazione del verde ed ai lavoratori da esse dipendenti.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, le parti rinviano al C.C.N.L. in vigore ed ai relativi allegati.

ART. 29 – RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI PER DELEGA

In riferimento all'art. 88 del C.C.N.L. del 19.06.2018, le parti stabiliscono le modalità di riscossione come di seguito riportate:

- 1 – le aziende agricole sono tenute ad effettuare le trattenute per contributi sindacali soltanto nei confronti degli operai che abbiano rilasciato apposita delega;
- 2 – la misura della trattenuta dovrà essere chiaramente indicata nel modulo di delega, con indicazioni di tutte le modalità di versamento;
- 3 – la delega dovrà essere rilasciata per ogni singola azienda;
- 4 – è fatto salvo il diritto di ogni singolo operaio di revocare la delega. In tal caso l'operaio dovrà comunicare al datore di lavoro, con lettera raccomandata, la dichiarazione di revoca;
- 5 – il datore di lavoro provvederà a versare l'importo dei contributi trattenuti secondo le modalità richiamate nella delega;
- 6 – il datore di lavoro è tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche per tutta la durata del rapporto di lavoro. E' tenuto altresì a conservare le ricevute comprovanti l'avvenuto versamento;
- 7 – le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel caso desiderassero prendere visione delle deleghe e dei rispettivi versamenti, dovranno farne richiesta scritta all'organizzazione di appartenenza del datore di lavoro;
- 8 – il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda esclusivamente la organizzazione richiedente al fine di garantire la segretezza prevista dall'art. 26 Legge 300/70, nonché legge 675 sulla privacy.

ART. 30 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA – ARCHIVI CONTRATTI

Il presente C.P.L. conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva

autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente C.P.L. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, il presente C.P.L., a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali. In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.P.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente delle parti medesime.

Le parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti gli accordi applicativi del presente C.P.L.

ART. 31 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023, annullando e sostituendo integralmente i precedenti.

Esso deve essere disdettato a mezzo raccomandata AIR almeno sei mesi prima della scadenza, in caso di mancata disdetta si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte disdettante dovrà comunicare alla controparte le sue proposte per il rinnovo almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. La trattativa avrà inizio almeno 1 mese prima della scadenza del contratto.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo, fatte salve le eventuali modifiche apportate dal C.C.N.L. immediatamente applicabili.

ART. 32 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore preesistenti per i lavoratori.

ART. 33 – NORME DI SALVAGUARDIA

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto, si rimanda a quanto previsto dal C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018 e relativi allegati.

ART. 34 – RISPETTO DEL CONTRATTO

Le parti contraenti si impegnano ad osservare e far osservare il presente contratto provinciale e di intervenire presso i propri associati al fine di facilitarne la sua applicazione o dirimere eventuali vertenze interpretative. A tal fine le parti si impegnano alla stampa ed alla distribuzione gratuita del presente C.P.L. a tutte le aziende ed ai lavoratori del settore.

Confagricoltura di Macerata

**Federazione Prov.le Coldiretti
di Macerata**

**Confederazione Italiana Agricoltori
Associazione Prov.le di Macerata**

F.A.I. Marche C.I.S.L.

F.L.A.I. – C.G.I.L.

U.I.L.A. Territoriale di Macerata

ALLEGATO N. 1

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE A TEMPO INDETERMINATO

Tra i sottoscritti:

Signor _____, datore di lavoro, titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola _____, con sede in comune di _____ località _____ cod. fisc. _____

ed il Signor _____, lavoratore, nato a _____ il _____ e residente in _____ via _____ cod. fisc. _____, in base all'art. 14 del C.C.N.L. Operai agricoli e florovivaisti del 19.06.2018, si conviene quanto segue:

- il signor _____ assume il predetto lavoratore signor _____, in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a far data dal _____;
- l'inquadramento professionale, le mansioni, il trattamento economico e normativo sarà quello previsto per l'operaio agricolo inquadrato nell'AREA __^ LIVELLO __;
- la durata del periodo di prova, fissata dall'art. 15 del C.C.N.L., sarà di _____ giorni lavorativi;
- l'orario di lavoro settimanale sarà pari a 39 ore e sarà svolto in base agli orari comunicati dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 9 di codesto C.P.L.;
- la misura delle ferie annuali, i termini di preavviso e quant'altro sarà commisurato, in relazione al livello contrattuale di appartenenza, alle disposizioni del C.C.N.L. e C.I.P.L. degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Macerata.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto individuale di lavoro, le parti si rifanno a quanto stabilito dal C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 19.06.2018 e C.P.L. della provincia di Macerata.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____ lì, _____

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

1.
2.
3.

4.
5.
6.
7.
8.
9.

ALLEGATO N. 2

CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE A TEMPO DETERMINATO (C.C.N.L. artt. 21 e 22 lettera b)

Tra i sottoscritti:

Signor _____, datore di lavoro, titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola _____, con sede in comune di _____ località _____ cod. fisc. _____

ed il Signor _____, lavoratore, nato a _____ il _____ e residente in _____ via _____ cod. fisc. _____, in base all'art. 14 del C.C.N.L. Operai agricoli e florovivaisti del 19.06.2018, si conviene quanto segue:

- il signor _____ assume il predetto lavoratore signor _____, in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato;
- detto rapporto di lavoro presume lo svolgimento di n. _____ giornate, da svolgersi nell'ambito di unico rapporto di lavoro, che viene fissato dal _____ al _____ senza necessità di preventiva disdetta o preavviso;
- l'inquadramento professionale, le mansioni, il trattamento economico e normativo sarà quello previsto per l'operaio agricolo inquadrato nell'AREA __^ LIVELLO __ che viene assunto per lo svolgimento delle seguenti mansioni: _____;
- la retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai agricoli a tempo determinato;

- l'orario di lavoro sarà quello indicato dal datore di lavoro al momento dell'assunzione in base a quanto previsto dall'art. 9 del C.P.L. – Macerata.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto individuale di lavoro, le parti si rifanno a quanto stabilito dal C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 19.06.2018 e C.P.L. della provincia di Macerata.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____ lì, _____

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

ALLEGATO N. 3

**CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE A TEMPO DETERMINATO
(C.C.N.L. artt. 21 e 22 lettera c)**

Tra i sottoscritti:

Signor _____, datore di lavoro, titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola _____, con sede in comune di _____ località _____ cod. fisc. _____

ed il Signor _____, lavoratore, nato a _____ il _____ e residente in _____ via _____ cod. fisc. _____, in base all'art. 14 del C.C.N.L. Operai agricoli e florovivaisti del 19.06.2018, si conviene quanto segue:

- il signor _____ assume il predetto lavoratore signor _____, in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato;
- detto rapporto di lavoro presume lo svolgimento di n. _____ giornate, da svolgersi nell'ambito di unico rapporto di lavoro, che viene fissato dal _____ al _____ senza necessità di preventiva disdetta o preavviso;
- l'inquadramento professionale, le mansioni, il trattamento economico e normativo sarà quello previsto per l'operaio agricolo inquadrato nell'AREA __^ LIVELLO __ che viene assunto per lo svolgimento delle seguenti mansioni: _____;
- la retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai agricoli a tempo determinato;

- l'orario di lavoro sarà quello indicato dal datore di lavoro al momento dell'assunzione in base a quanto previsto dall'art. 9 del C.P.L. – Macerata.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto individuale di lavoro, le parti si rifanno a quanto stabilito dal C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 19.06.2018 e C.P.L. della provincia di Macerata.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____ lì, _____

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

ALLEGATO N. 4

**RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME
CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE**

Tra i sottoscritti:

Sig. _____, datore di lavoro, titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola _____, sita nel comune di _____ località _____

cod.fisc./partita IVA _____

ed il Sig. _____, lavoratore, nato a _____ il _____ e residente in _____ via _____ cod.fisc. _____, in base all'art. 17 del

C.C.N.L. e all'art. 6 del C.P.L. degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Macerata con cui viene prevista l'assunzione nominativa con contratto di lavoro a tempo parziale, viene convenuto quanto segue:

- il sig. _____, nella qualità, assume il predetto lavoratore sig. _____, con contratto di lavoro part-time a far data dal _____;
- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del C.C.N.L., sarà di _____ giorni lavorativi;
- l'orario di lavoro settimanale/mensile/annuale sarà pari a _____ ore;
- il suddetto orario sarà svolto nei giorni e negli orari seguenti:

- Lunedì	dalle _____ alle _____	dalle _____ alle _____
- Martedì	dalle _____ alle _____	dalle _____ alle _____
- Mercoledì	dalle _____ alle _____	dalle _____ alle _____
- Giovedì	dalle _____ alle _____	dalle _____ alle _____

- Venerdì dalle ____ alle ____ dalle ____ alle ____
- Sabato dalle ____ alle ____ dalle ____ alle ____
- Domenica dalle ____ alle ____ dalle ____ alle ____
- l'inquadramento professionale, le mansioni, il trattamento economico e normativo sarà quello relativo all'operaio inquadrato nell'AREA __^ LIVELLO __;
- la misura delle ferie annuali, i termini di preavviso e quant'altro sarà commisurato, in relazione al livello contrattuale di appartenenza, alle disposizioni del C.C.N.L. e C.P.L. degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Macerata.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto individuale di lavoro, le parti si rifanno a quanto stabilito dal C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 19.06.2018 e C.P.L. della provincia di Macerata.

Letto, confermato e sottoscritto.

_____ li, _____

IL DATORE DI LAVORO

IL LAVORATORE

ALLEGATO N. 5

DICHIARAZIONE AI SENSI DELL'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO

L'azienda agricola _____ ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall'"Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dal D.Lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.

Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Il Datore di Lavoro

ALLEGATO N. 6

O.T.I. PROVINCIA DI MACERATA DAL 1° GENNAIO 2021

QUALIFICA		SALARIO CONTRATTUALE		TOTALE LORDO MENSILE	SCATTI BIENNALI
		SALARIO BASE	AUMENTO 1.1.2021 (2 %)		
1 [^] AREA	1° LIVELLO (ex specializzato super)	€. 1.591,43	€. 31,83	€. 1.623,26	€. 12,78
	2° LIVELLO (ex specializzato)	€. 1.525,38	€. 30,51	€. 1.555,89	€. 12,50
2 [^] AREA	3° LIVELLO (ex qualificato super)	€. 1.467,42	€. 29,35	€. 1.496,77	€. 11,93
	4° LIVELLO (ex qualificato)	€. 1.396,94	€. 27,94	€. 1.424,88	€. 11,36
3 [^] AREA	5° LIVELLO (ex comune)	€. 1.271,44	€. 25,43	€. 1.296,87	€. 9,89

O.T.D. PROVINCIA DI MACERATA DAL 1° GENNAIO 2021

QUALIFICA	SALARIO CONTRATTUALE	TOTALE LORDO	T.F.R. 8,63%
-----------	----------------------	--------------	--------------

		SALARIO BASE	AUMENTO 1.1.2017 (2 %)	3° ELEMENTO 30,44%	GIORNATA	
1^ AREA	1° LIVELLO (ex specializzato super)	€. 61,21	€. 1,22	€. 19,00	€. 81,43	€. 5,39
	2° LIVELLO (ex specializzato)	€. 58,66	€. 1,17	€. 18,21	€. 78,05	€. 5,16
2^ AREA	3° LIVELLO (ex qualificato super)	€. 56,44	€. 1,13	€. 17,52	€. 75,09	€. 4,97
	4° LIVELLO (ex qualificato)	€. 53,73	€. 1,07	€. 16,68	€. 71,48	€. 4,73
3^ AREA	5° LIVELLO (ex comune)	€. 48,90	€. 0,98	€. 15,18	€. 65,06	€. 4,30
	6° LIVELLO (ex operazioni di raccolta)	€. 47,95	€. 0,96		€. 48,91	

Il T.F.R. è calcolato su colonna 1 e 2