

Contratto Provinciale di Lavoro

**per gli operai agricoli e florovivaisti
della provincia di Piacenza**

(1 gennaio 2024 - 31 Dicembre 2027)

**Confagricoltura
Federazione Provinciale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori**

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

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

L'anno 2024, addì 21 novembre

tra

CONFAGRICOLTURA PIACENZA-UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI,
rappresentata dal Direttore Marco Casagrande, assistito da Ilaria Rosa;

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI PIACENZA, rappresentata dal
Direttore Roberto Gallizioli, assistito da Giuseppe Barocelli Schianchi;

CIA CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI PIACENZA,
rappresentata dal Direttore Marina Bottazzi;

e

FLAI-CGIL FEDERAZIONE LAVORATORI AGROINDUSTRIA DI PIACENZA,
rappresentata dal Segretario Provinciale Fiorenzo Molinari;

**FAI-CISL FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE
INDUSTRIALE- FEDERAZIONE DI PARMA E PIACENZA**, rappresentata dal
Segretario Provinciale Roberto Frigatti

U.I.L.A. TERRITORIALE DI PARMA E PIACENZA, rappresentata dalla
Segretaria Provinciale Laura Pagliara

NORME GENERALI

Art. 1 - Oggetto del contratto provinciale

Il presente Contratto, sulla base di quanto definito dall'art. 1 del CCNL, regola i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, 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.

Assume la denominazione di Contratto Provinciale di Lavoro (C.P.L.) ed esplica la sua efficacia nei rapporti di lavoro tra i conduttori di aziende agricole operanti nella provincia di Piacenza e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di leggi vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Art. 2 - Durata del contratto provinciale, stampa e sua disdetta

Il Contratto Provinciale di Lavoro, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1 Gennaio 2024 con scadenza il 31 Dicembre 2027.

La stampa del CPL sarà a carico dell'EBAP - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Piacenza.

Per quanto riguarda le procedure di rinnovo, si rimanda a quanto definito dagli artt. 2, 93 e 94 del CCNL.

Art. 3 - Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate di lavoro annue, nell'arco dei dodici mesi dalla data di assunzione;
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Per "fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato all'esecuzione delle singole operazioni colturali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle colture agrarie tipiche della provincia di Piacenza.

A tal fine si individuano le seguenti fasi lavorative:

- 1) zappatura, dirado, diserbo;
- 2) potatura, semina;
- 3) raccolta dei prodotti.

Non sono possibili risoluzioni del rapporto di lavoro fino al termine dell'intera fase lavorativa fatto salvo casi eccezionali dovuti ad eventi atmosferici o naturali che compromettano definitivamente la produzione e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, per il rientro di unità familiari attive e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 c.c.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

Art. 4 - Contratto individuale di lavoro

Le Parti si danno atto per agevolare la stesura dei contratti individuali di lavoro (art.14 CCNL) sia per gli operai a tempo indeterminato che determinato,

dell'esigenza di strutturare un testo di contratto individuale da prendere a riferimento, che viene allegato al presente CPL (Allegato n.1).

Art. 5 - Riassunzione

Con riferimento all'art. 20 del CCNL, i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per una determinata fase lavorativa, hanno diritto ad essere riassunti con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8/bis della legge n. 79 dell'83 e successive modifiche ed integrazioni, presso la stessa azienda con la medesima mansione e qualifica.

Il lavoratore potrà esercitare il diritto di precedenza inviando richiesta scritta all'azienda entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Se in tale periodo il lavoratore non ha prestato attività nell'azienda per cause indipendenti dalla volontà delle parti, (infortunio, maternità e ricovero ospedaliero) il diritto s'intende prorogato di 12 mesi.

L'azienda, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al primo comma, s'impegna ad assumere, prioritariamente, tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

In tal caso i criteri di precedenza sono nell'ordine:

- la professionalità;
- il carico familiare;
- la disponibilità;
- l'anzianità di iscrizione.

Art. 6 - Osservatorio provinciale

L'Osservatorio Provinciale ha le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali il numero dei rapporti di lavoro instaurati con part-time; apprendistato; somministrazione;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e Contratti di Area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e per quanto di competenza la Provincia, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del Contratto Provinciale di Lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 90 CCNL;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.
- esaminare le problematiche connesse all'inserimento lavorativo della manodopera extracomunitaria con particolare riferimento alle condizioni di accoglienza (trasporto, alloggio, collocazione lavorativa). In tale ambito promuove una specifica attività per la individuazione dei flussi e deflussi di manodopera extracomunitaria in corrispondenza alle campagne di raccolta, in quanto a: organizzazione della domanda, verifica e coordinamento dell'offerta;

- contribuire all'individuazione del reale fabbisogno di interventi formativi per la manodopera, da segnalare ai Centri per l'Impiego, avendo quindi un ruolo di stimolo e di collegamento delle funzioni, delle strumentazioni e delle azioni tra pubblico e privato, di governo delle dinamiche dei flussi migratori, dei bisogni di manodopera, della individuazione dei bisogni formativi e dei percorsi formativi.

In connessione con i processi di trasformazione colturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Con l'avvenuta costituzione dell'Ente Bilaterale Agricolo di Piacenza, l'Osservatorio Provinciale cesserà le sue funzioni che saranno assunte dall'Ente Bilaterale stesso.

Art. 7 - Definizione degli operai agricoli

Sono operai agricoli coloro che esplicano la loro attività nelle imprese agricole, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL e CPL.

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

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (O.T.I.)

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

Gli operai a tempo determinato, che hanno effettuato presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione 180 giornate di effettivo lavoro, anche a più riprese, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare all'INPS provinciale ed al Centro per l'Impiego l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tali operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione salari, vale quanto disposto dagli artt. 41,42,43,44 del CPL e dagli artt. 61-62-63-64 e 65 del CCNL.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 533/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

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

OPERAI A TEMPO DETERMINATO (O.T.D.)

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per 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. 4 CPL o nelle convenzioni di cui all'art. 28 CCNL, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1° gennaio 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 13° e 14° mensilità verranno proporzionati alle giornate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 8 - Condizioni di miglior favore

Le norme dettate dal presente Contratto non modificano le condizioni di miglior favore eventualmente concordate tra i singoli datori di lavoro e gli operai.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI

Art. 9 - Classificazione e mansioni degli operai agricoli

Per l'attribuzione della qualifica 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 della provincia di Piacenza, sulla base di quanto definito dall'art. 31 del CCNL, sono classificati in tre aree professionali e in complessivi 6 Livelli.

1^A AREA

Appartengono a quest'area i lavoratori dei livelli 1° e 2°, in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

1° LIVELLO – (ex SPECIALIZZATI SUPER)

Operai altamente specializzati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o chi per esso, nell'ambito delle direttive impartite, svolgono la propria attività, per l'esecuzione della quale occorrono specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato.

Sono da considerarsi al 1° Livello

- 1) responsabile coltivazioni;
- 2) responsabile zootecnico;
- 3) casaro (addetto alla lavorazione e trasformazione del latte);
- 4) conduttore di macchine operatrici complesse;
- 5) meccanico-trattorista;
- 6) innestatore, potatore, vivaista;
- 7) responsabile allevamenti ovini, suini ed avicunicoli;
- 8) cuoco in aziende agrituristiche;
- 9) responsabile confezionamento dei prodotti ortofruttili;
- 10) giardiniere;
- 11) responsabile della cantina nelle aziende vitivinicole;
- 12) responsabile impianti nelle aziende di acquacoltura;
- 13) conduttore-meccanico di autotreni e automezzi;
- 14) bagnino (responsabile piscina in aziende agrituristiche).

2° LIVELLO (ex SPECIALIZZATI)

Operai in possesso di specifiche e complesse capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che eseguono le proprie mansioni senza responsabilità diretta e di maggiore complessità rispetto a quelle proprie del 3° livello

Sono da considerarsi di 2° Livello:

- 1) addetto zootecnico;
- 2) addetto agli allevamenti ovini, suini ed avicunicoli;
- 3) trattorista con patente.
- 4) accompagnatore ippico ed addetto scuderie;
- 5) guardiacaccia;
- 6) cantiniere nelle aziende vitivinicole;
- 7) addetto allevamento ed ingrasso nelle aziende di acquacoltura;
- 8) conduttore di autotreni e automezzi;
- 9) accompagnatore didattico nelle aziende agrituristiche;
- 10) addetto ai frutteti;
- 11) manutentore unico in aziende agrituristiche;
- 12) addetto agli impianti di biogas;
- 13) responsabile vendite in spacci aziendali;
- 14) addetto al robot di mungitura.

2ª AREA

Appartengono a questa area i lavoratori dei livelli 3° e 4° 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.

3° LIVELLO (ex QUALIFICATI SUPER)

Operai in possesso di specifiche e complesse capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che eseguono le proprie mansioni senza responsabilità diretta e di maggiore complessità rispetto a quelle proprie del 4° livello.

Sono da considerarsi di 3° Livello:

- 1) manzolaio;
- 2) conduttore di macchine semoventi semplici;
- 3) custode impianti nelle aziende di acquacoltura;
- 4) addetto alle vendite nello spaccio aziendale;
- 5) addetto al controllo del confezionamento ed all'approvvigionamento degli imballaggi nelle aziende ortofrutticole;
- 6) addetto alla cura dei cavalli e dei locali in cui sono alloggiati (Stalliere).

4° LIVELLO (ex QUALIFICATI)

Operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Sono da considerarsi di 4° Livello:

- 1) irrigatore;
- 2) addetto a lavori pesanti o disagiati;
- 3) addetto a diserbo, semina, irrorazione semplice a viti e frutteti, potatura in fase di mantenimento;
- 4) aiuto cuoco nelle aziende agrituristiche;
- 5) addetto servizio ai tavoli nelle aziende agrituristiche;
- 6) addetto all'allevamento di selvaggina e lavori vari nelle aziende faunistiche e venatorie;
- 7) addetto alla manutenzione del verde;
- 8) addetto alla gestione del laboratorio per la manipolazione/lavorazione del miele.

3ª AREA

Appartengono a questa area i lavoratori dei livelli 5° e 6° capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

5° LIVELLO (ex COMUNI)

Operai in grado di eseguire lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico-pratiche.

Sono da considerarsi di 5° Livello:

- 1) addetto alla zappatura;
- 2) addetto al dirado;
- 3) addetto imbottigliamento e lavori generici;
- 4) addetto pulizia e lavori generici in aziende agrituristiche;
- 5) addetto alla cernita in aziende di confezionamento di prodotti ortofrutticoli;
- 6) addetto alla gestione delle famiglie, controllo della sciamatura e altri lavori generici degli apiari;
- 7) addetto allo spostamento delle piante, rinvaso e altri lavori generici in serra;
- 8) addetto alla raccolta delle manichette.

6° LIVELLO (operazioni di raccolta)

Operai comuni con rapporto di lavoro a tempo determinato, senza nessuna professionalità, assunti:

- Unicamente per la raccolta di prodotti agricoli
- Esclusivamente per lo spostamento manuale dei contenitori di prodotti agricoli pieni e vuoti (contenitori di piantine di pomodoro, peperone, ecc....)

Art. 10 - Mansioni degli operai agricoli

INCARICO DI “CAPO”

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di “Capo”, viene riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione del salario contrattuale del 4%.

Si precisa che l'incarico di capo, proprio perché è assegnato dal datore di lavoro, può essere revocato.

Agli stessi non vengono riconosciuti poteri disciplinari sui sottoposti.

RESPONSABILE COLTIVAZIONI

Senza avere cura del bestiame, è in grado di sovrintendere al ciclo produttivo aziendale, prendendo istruzioni dal datore di lavoro o chi per esso, sorveglia gli uomini preposti alla coltivazione del fondo, prende materialmente parte ai lavori e segnala al datore di lavoro le eventuali inadempienze degli operai senza avere potere disciplinare sui sottoposti.

RESPONSABILE ZOOTECNICO

L'operaio (ex specializzato super) responsabile zootecnico, oltre alle normali mansioni, assume la responsabilità della conduzione razionale della stalla, sia per quanto riguarda l'alimentazione che per la cura sanitaria del bestiame.

Le mansioni sono pertanto:

- 1) mungitura;
- 2) pulizia della stalla e dell'abbeveratoio; preparazione della lettiera;
- 3) predisporre i tempi, le modalità e la relativa somministrazione dei foraggi freschi, insilati e mangimi forniti nelle immediate vicinanze della stalla;
- 4) disporre gli orari per l'inizio di tutte le operazioni per il regolare andamento della stalla;
- 5) allevamento dei vitelli fino all'80° giorno e del toro da produzione;

- 6) assistere e coadiuvare il veterinario in tutte le operazioni e nei parti, eventualmente sostituendolo nel disbrigo delle normali pratiche sanitarie.

CONDUTTORE DI MACCHINE

Operaio addetto alla guida e manutenzione ordinaria delle macchine operatrici complesse (ex specializzato super) oppure alla guida e manutenzione ordinaria delle macchine semoventi semplici (ex qualificato super), mansioni per le quali è particolarmente abilitato. Quando è libero da tali specifiche mansioni, sarà adibito ad altri lavori nell'azienda.

CUOCO NELLE AZIENDE AGRITURISTICHE

Addetto che, con autonomia ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, è responsabile della cucina nelle aziende agrituristiche.

RESPONSABILE IN AZIENDE DI CONFEZIONAMENTO

Addetto che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica e per titolo, sovrintende le operazioni di confezionamento e di spedizione nelle aziende specializzate in tali attività.

GIARDINIERE

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. E' responsabile delle fasi di lavorazioni assegnatigli.

RESPONSABILE CANTINA

Operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o titolo, sovrintende a tutte le operazioni della cantina.

RESPONSABILE IMPIANTO NELLE AZIENDE DI ACQUACOLTURA

Operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, sovrintende a tutte le operazioni di allevamento ed ingrasso nelle aziende di acquacoltura.

ADDETTO ZOOTECNICO

L'operaio addetto zootecnico svolge le seguenti mansioni:

- 1) mungitura;
- 2) pulizia della stalla e dell'abbeveratoio;
- 3) preparazione della lettiera;
- 4) somministrazione dei foraggi freschi, insilati e mangimi;
- 5) allevamento dei vitelli fino all'80° giorno e del toro da riproduzione.

MECCANICO-TRATTORISTA E TRATTORISTA CON PATENTE

Operaio munito di patente, adibito ad eseguire tutte le operazioni delle varie coltivazioni, addetto inoltre alle operazioni di trasporto e di traino entro e fuori l'azienda, responsabile della perfetta efficienza e della manutenzione delle macchine affidategli.

Il meccanico-trattorista inoltre, dovrà essere in grado di svolgere tutte le operazioni di manutenzione e di riparazione del parco macchine aziendale.

Quando è libero da tali mansioni, sarà adibito ad altri lavori nell'azienda.

CONDUTTORE DI AUTOTRENI E CONDUTTORE MECCANICO

Operaio munito di patente adibito alla guida di autotreni e automezzi di portata superiore a 75 ql.

Il conduttore-meccanico dovrà essere in grado di provvedere anche alla manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda.

Quando è libero da tali mansioni, sarà adibito ad altri lavori nell'azienda.

ACCOMPAGNATORE IPPICO ED ADDETTO SCUDERIA

Addetto con elevata competenza professionale, acquisita per pratica e per titolo, ha la responsabilità nella gestione della scuderia ed accompagna i clienti nelle escursioni esterne.

GUARDIACACCIA

Addetto con elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, in possesso di patentino, sovrintende a tutte le operazioni all'interno della riserva di caccia, finalizzate al controllo e alla tutela del territorio nonché alla gestione corretta della selvaggina.

CANTINIERE

Operaio con elevata professionalità, acquisita per pratica o per titolo, senza autonomia esecutiva, in raccordo con il responsabile di cantina, esegue tutti i lavori e le operazioni di cantina.

ADDETTO ALLEVAMENTO ED INGRASSO NELLE AZIENDE DI ACQUACOLTURA

Operaio che, senza autonomia esecutiva ma con elevata professionalità, sovrintende alle operazioni di allevamento ed ingrasso nelle aziende di acquacoltura.

ACCOMPAGNATORE DIDATTICO NELLE AZIENDE AGRITURISTICHE

Addetto che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, accompagna le scolaresche o gruppi in visite guidate nelle aziende agrituristiche fornendo tutte quelle informazioni di ordine tecnico e culturali per la promozione, nelle scuole e nella realtà sociale, del mondo rurale.

ADDETTO AI FRUTTETI

Operaio dotato di competenza ed esperienza per compiere con speditezza e sicurezza tutte le operazioni inerenti al frutteto, comprese le operazioni di innesto, trattamenti antiparassitari e anticrittogamici.

ADDETTO AGLI IMPIANTI DI BIOGAS

Operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, provvede alla manutenzione, gestione e funzionamento dell'impianto di biogas.

MANUTENTORE UNICO NELLE AZIENDE AGRITURISTICHE

Operaio che, esegue interventi di particolare difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature negli agriturismi.

MANZOLAIO

Il manzolaio è adibito alla cura, custodia e governo delle manze in consegna ed è tenuto ad eseguire le seguenti mansioni:

- 4) pulizia della stalla e dell'abbeveratoio;
- 5) trasporto del letame in concimaia sino alla distanza massima di 500 metri dalla stalla;
- 6) preparazione della lettiera;
- 7) approvvigionamento e somministrazione dei mangimi.

Quando è libero da tali mansioni, sarà adibito ad altri lavori dell'azienda.

CUSTODE IMPIANTI NELLE AZIENDE DI ACQUACOLTURA

Operaio che, con l'obbligo di risiedere nell'abitazione degli impianti, svolge la mansione di custode.

ADDETTO ALLE VENDITE NELLO SPACCIO AZIENDALE

Operaio che, con professionalità acquisita per pratica e per titoli, è addetto alla vendita nello spaccio dei prodotti agricoli aziendali.

ADDETTO AL CONTROLLO NELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE

Operaio che, con professionalità acquisita per pratica e per titoli, è addetto al controllo della cernita, confezionamento ed approvvigionamento imballaggi nelle aziende ortofrutticole.

IRRIGATORE

Nelle aziende con disponibilità di acqua per l'irrigazione, di dotazione o d'acquisto, l'irrigatore è addetto all'irrigazione delle varie coltivazioni, nel periodo irriguo e durante l'orario di erogazione.

Egli deve sorvegliare sull'efficienza dei canali, dei manufatti e delle paratoie, nonché provvedere alla migliore utilizzazione dell'acqua.

OPERAI ADDETTI A LAVORI PESANTI O DISAGIATI

Quando gli operai sono adibiti a lavori pesanti o disagiati sarà loro corrisposta una retribuzione pari a quella prevista per gli operai di 4° livello; manterranno il diritto alla paga maggiore se appartenenti ai livelli superiori. Sono considerati lavori pesanti o disagiati i seguenti lavori:

- abbattimento piante alto fusto;
- lavori in acqua;
- irrorazione viti e frutteti;
- taglio bosco golenale;

AIUTO CUOCO

Operaio che, con competenza e professionalità, in stretto raccordo con il cuoco e su indicazioni di questo, svolge tutte le operazioni in cui si articola il lavoro della cucina.

ADDETTO AI TAVOLI NELE AZIENDE AGRITURISTICHE

Addetto che, in stretto raccordo con il titolare, partecipa alla preparazione dei cibi fornendo un aiuto alla cucina e alla loro distribuzione.

ADDETTO ALLEVAMENTO SELVAGGINA

Addetto che, in stretto raccordo con il guardiacaccia e su indicazioni di questo, è adibito all'allevamento della selvaggina.

ADDETTO ALLA MANUTENZIONE DEL VERDE

Operaio che, con professionalità e competenza, senza autonomia esecutiva, in raccordo con il giardiniere, esegue tutti i lavori di sistemazione del terreno, di concimazione e messa a dimora delle piante.

ADDETTO IMBOTTIGLIAMENTO E LAVORI GENERICI

Operaio che, senza elevata professionalità, all'interno della cantina, viene adibito ai lavori di imbottigliamento ed ai lavori generici.

ADDETTO ALLA CERNITA E CONFEZIONAMENTO NELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE

Operaio che, senza elevata professionalità, nelle aziende di confezionamento dei prodotti agricoli, è adibito alla cernita e ad altre mansioni che non comportano elevata professionalità.

Art. 11 - Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due 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. 12 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345 e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi in materia ("Testo unico

delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, D.Lgs. 26/03/2001 n. 151)

Art. 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 11 del presente CPL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore
2. per prestazioni mensili: 72 ore
3. per prestazioni annuali: 500 ore

Art. 14 - Apprendistato professionalizzante

Le parti, rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro, definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 30 luglio 2012 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n.10 CCNL), gli elementi del

rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 15 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere. Per gli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza con le ore notturne. Fermo rimanendo il limite di orario di cui al 1° comma del presente articolo, in applicazione dell'art. 34 comma 2 del CCNL, l'orario ordinario di lavoro per gli O.T.I. che operano nei campi viene stabilito come segue:

MESI	dal LUNEDÌ al VENERDÌ	SABATO Mattino	TOTALE SETTIMANALE
	Ore giornaliere		
GENNAIO	6,30	3,30	36
FEBBRAIO	6,30	3,30	36
MARZO	6,30	3,30	36
APRILE	7,00	4,00	39
MAGGIO	7,00	4,00	39
GIUGNO	8,00	4,00	44
LUGLIO	8,00	4,00	44
AGOSTO	8,00	4,00	44
SETTEMBRE	7,00	4,00	39
OTTOBRE	7,00	4,00	39
NOVEMBRE	6,30	3,30	36
DICEMBRE	6,30	3,30	36

L'orario di lavoro ha inizio in cascina ed ha fine sul posto di lavoro. Per gli operai addetti alla stalla, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, l'orario di lavoro è pari a ore 6,30 giornaliere articolate su 6 giorni, pari a ore 39 settimanali diviso in due turni. Al fine di mantenere un equilibrio costante tra una mungitura e l'altra, i datori di lavoro e gli operai dovranno predisporre le varie operazioni di cura e

governo del bestiame in modo che le due mungiture giornaliere avvengano con un intervallo di dodici ore.

Resta salva la possibilità di anticipare l'orario di inizio del lavoro del primo turno e corrispondentemente quello del secondo, qualora venisse concordato tra le parti.

Art. 16 - Ferie

Gli OTI debbono effettuare durante ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite pari a 26 giorni lavorativi.

Per i giovani di età superiore a 16 anni, si applica l'art. 23 della Legge 17 ottobre 1967 n° 977, così come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. 4 agosto 1999 n. 345.

Il periodo di ferie è frazionabile in dodicesimi in caso di servizio prestato inferiore all'anno.

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

Il periodo di tempo considerato per calcolare le giornate di effettivo lavoro, decorre dalla data di assunzione a tempo indeterminato o dal passaggio dell'operaio a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro e l'operaio, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, debbono tener conto delle esigenze dell'azienda e degli interessi e desideri dell'operaio.

In caso di sopravvenienza di malattia durante il periodo delle ferie, il godimento delle stesse viene sospeso e riprenderà in tempo successivo con accordo fra datore di lavoro ed operaio.

Per gli OTD si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 50 del CCNL.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, del CCNL, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Per i lavoratori extracomunitari, al fine di agevolare i ricongiungimenti familiari e per partecipare a particolari momenti religiosi, si prevede la possibilità di usufruire cumulativamente delle ferie e delle festività soppresse.

Art. 17 - Organizzazione del lavoro

Nell'intento di assicurare agli OTI ed in particolare a quelli del settore zootecnico, l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 48 del CCNL, le parti concordano sulla necessità di costituire organici aziendali o interaziendali per consentire

agli operai il godimento degli istituti contrattuali citati assicurando la continuità dell'attività produttiva aziendale.

Art. 18 - Appalti

In coerenza con l'art. 30 del vigente CCNL, le parti ribadiscono l'opportunità che le imprese agricole che intendono esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo, siano tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o servizi nella propria azienda, possiedano adeguati requisiti; l'appaltatore deve essere in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata, deve esercitare il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e assumersi il rischio d'impresa. Le parti considerano che, in taluni casi, il ricorso al contratto di appalto di opere o servizi può dissimulare la fornitura illegittima di mere prestazioni di manodopera, allo scopo di contrastare la possibile diffusione di un fenomeno dannoso per la concorrenza tra le imprese agricole oltre che lesivo dei diritti dei lavoratori, al fine di favorire il contrasto alla diffusione di un uso distorto degli appalti, convengono quanto segue:

- L'affidamento in appalto di alcune fasi del processo produttivo è legittimo qualora l'azienda committente abbia verificato che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale consona ed eserciti il potere (organizzativo e direttivo) nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il relativo rischio d'impresa; in via generale essere appaltate le attività per le quali occorrono professionalità, competenze, dotazioni e macchinari non presenti aziendali.
- La mera somministrazione di manodopera è ammessa unicamente nei limiti e nei casi previsti dalla legislazione vigente in materia e dalla contrattazione collettiva in agricoltura.
- A fronte del rischio di un impiego irregolare e/o fraudolento di questi strumenti contrattuali, ovvero ai fini della distinzione concreta tra appalto genuino ed interposizione illecita di lavoro, le parti si adopereranno affinché le aziende applichino correttamente le procedure previste.
- Le parti partecipano attivamente al tavolo di confronto con l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e Prefettura al fine di sensibilizzare ulteriormente le aziende sul tema.
- Contratto di lavoro: ai lavoratori dipendenti delle aziende appaltatrici devono essere applicati integralmente il CCNL Operai Agricoli ed il Contratto Provinciale Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Piacenza.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, dal presente testo sono escluse le aziende applicanti il CCNL per le attività di contoterzismo.

Art. 19 - Orario di lavoro per gli addetti ai lavori nocivi

Gli operai che saranno addetti ai trattamenti antiparassitari per frutteti, vigneti, pioppeti o allo spargimento della calciocianamide, con riferimento all'art. 68 del CCNL, presteranno la loro opera in detti lavori pari a ore 3,20 giornaliere come massimo.

A completamento della giornata lavorativa, e previo riposo di 30-40 minuti giornalieri, gli operai saranno adibiti ad altri lavori, percependo la retribuzione per questi ultimi prevista, comunque non inferiore a quella indicata in tabella per gli operai qualificati.

Art. 20 - Lavoro di assistenza al parto

L'operaio di stalla, che oltre all'orario normale di lavoro, presta assistenza ai parti, sarà retribuito con tariffa straordinaria come previsto dal successivo articolo, per tutto il tempo effettivamente impiegato.

Art. 21 - Lavoro straordinario - festivo – notturno

Si considera:

- a) **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro stabilito dagli artt.43 e 44 CPL;
- b) **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui agli artt. 43 e 44 del CCNL;
- c) **lavoro notturno**, quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 6.00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare, e dalle ore 22.00 alle ore 5.00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

1) lavoro straordinario (oltre l'orario giornaliero o settimanale)	25%
2) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	35%
3) lavoro eseguito nelle festività	35%

Contratto Prov.le di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Prov. di Piacenza

4) lavoro notturno non compreso in turni	40%
5) lavoro straordinario festivo	40%
6) lavoro festivo notturno	45%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sul Salario Contrattuale (paga base, contingenza, edr, salario integrativo provinciale ed eventuali generi in natura e scatti).

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.

Agli OTI dei campi, l'eventuale lavoro prestato dopo le ore 13 del sabato sarà considerato straordinario feriale.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni dell'operaio, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali il Contratto Provinciale ha stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

Agriturismo.

In deroga alle disposizioni del presente articolo, esclusivamente per quanto attiene alle aziende agrituristiche e relativamente all'instaurazione dei soli rapporti di lavoro che prevedano che la prestazione lavorativa venga eseguita limitatamente ai giorni di venerdì e/o sabato e/o domenica e/o festivi e prefestivi infrasettimanali, verrà applicata la tariffa propria del livello di inquadramento con l'applicazione della maggiorazione pari al 15% del salario tabellare; tale maggiorazione è applicata per tutte le ore indipendentemente dalla loro collocazione temporale.

Art. 22 - Giorni festivi

Oltre a tutte le domeniche sono considerati festivi i seguenti giorni:

- 1) il primo dell'anno
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro
- 6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti

Contratto Prov.le di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Prov. di Piacenza

- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale*
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- 11) il 24 dicembre, vigilia di Natale (1/2 giornata pomeridiana)
- 12) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 13) il 26 dicembre, Santo Stefano
- 14) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti operai siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 42 del CCNL il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 21 del CPL.

A seguito della Legge 5 marzo 1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di Accordo 2 maggio 1977, punto 50, nonché a seguito dei D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata, alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla L. 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività sopresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività sopresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività sopresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

* La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla L. 5.3.1977, N. 54.

Dichiarazione del Ministro:

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività sopresse, di cui alla legge 5.3.1977 n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL del 25 Giugno 1979)

Art. 23 - Convenzioni

Le parti contraenti il CPL svolgeranno ogni opportuna azione presso i propri associati per un'ampia informazione dell'istituto delle "convenzioni" di cui all'art. 28 del CCNL e auspicano che tali programmi di assunzione tra le aziende e gli operai trovino estesa applicazione tra le aziende secondo le norme ed i fini del citato art. 28 del CCNL.

Le parti concordano che la stipula di tali Convenzioni possa essere un utile strumento nello svolgimento delle attività stagionali e delle principali operazioni colturali, secondo l'indirizzo produttivo aziendale.

Art. 24 - Organici aziendali

Allo scopo di rispondere positivamente alle esigenze funzionali ed organizzative delle aziende, nonché assicurare agli operai dipendenti la fruizione dei diritti contrattuali e legislativi previsti (riposi settimanali, ferie, ecc.), le aziende possono avvalersi di quanto disposto dall'art. 28 del CCNL.

La manodopera da assumersi tramite le convenzioni di cui all'art. 28 del CCNL potrà essere assunta con contratto a tempo determinato in relazione alle caratteristiche di temporaneità o meno delle sostituzioni.

Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente. La convenzione, preventivamente concordata con le Organizzazioni Sindacali, potrà prevedere l'assunzione nominativa degli operai.

RETRIBUZIONE ED ACCESSORI

Art. 25 - Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione, con riferimento agli artt. 2 e 50 del CCNL, sono i seguenti:

- 4) **salario contrattuale** definito dal CPL secondo i criteri di cui all'art. 31 del CCNL e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 5) **generi in natura o valore corrispettivo** per gli operai a tempo indeterminato (OTI);
- 6) **terzo elemento** per gli operai a tempo determinato (OTD).

AUMENTI RETRIBUTIVI

Le parti concordano che il salario contrattuale, così come definito dall'art. 2 del vigente CCNL, in vigore al 31/12/2023, è incrementato per tutti i livelli professionali sia OTD che OTI DEL 6,3% a decorrere dal 1° ottobre 2024, secondo le tabelle allegate. Non si prevedono arretrati o *una tantum*.

TABELLA retributiva dal 01/10/2024

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	LIVELLI	OTI mensile	OTD orario
1° area	ex Specializzato Super	1° Liv.	1.861,80	14,44
	ex Specializzato	2° Liv.	1.767,71	13,73
2° area	ex Qualificato Super	3° Liv.	1.703,63	13,20
	ex Qualificato	4° Liv.	1.610,77	12,48
3° area	ex Comune	5° Liv.	1.456,44	11,30
	Comune ex art. 54	6° Liv.		8,67

Art. 26 - Salario provinciale di produttività

Le parti si danno atto che il salario provinciale di produttività di cui all'art. 28 del CPL 4 agosto 2008 è stato conglobato nel salario contrattuale con effetto dal 1° gennaio 2013.

Art. 27 - Conteggi – Elementi costitutivi

Per gli OTI ai fini del calcolo dell'importo della 13° e 14° mensilità, del trattamento di fine rapporto, delle ferie eventualmente non godute, delle festività nelle quali viene eventualmente prestato lavoro, delle giornate di assenza, si deve tenere conto dei seguenti elementi:

- | | | |
|---|---|------------------------|
| paga base,
contingenza,
E.D.R.,
salario provinciale, | } | - salario contrattuale |
|---|---|------------------------|
- scatti di anzianità maturati;
 - alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio): il valore convenzionale è fissato dal 1° gennaio 2011 in € **192,00** annui;
 - latte, per gli addetti al bestiame da latte: il valore convenzionale è fissato dal 1° gennaio 2013 in € **130,00** annui; per questi lavoratori tale indennità si somma alla quota indicata per l'alloggio.

Art. 28 - Corresponsione della retribuzione

Ai sensi degli artt. 13, 21, 31, 32, 45 e 50 del vigente CCNL le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro e l'orario effettivamente prestato ed in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione.

La retribuzione deve essere corrisposta entro il 10 del mese successivo alla maturazione.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta facoltà delle Organizzazioni contraenti il compilare tabelle riepilogative e di riferimento per facilitare eventuali conguagli.

Art. 29 - Tabelle salariali

Le parti si impegnano a prevedere, stendere e sottoscrivere congiuntamente le tabelle salariali degli operai agricoli della provincia di Piacenza, depositandone copia presso le sedi Inps, quale momento di verifica e di corretta liquidazione delle spettanze ai lavoratori agricoli nonché delle relative prestazioni previdenziali.

Art. 30 - Compensi per la mietitura e trebbiatura del frumento

Gli operai che, nel periodo della mietitura e trebbiatura del frumento, sono addetti a tali lavorazioni, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

- OTD, il 46% sulla retribuzione totale oraria in vigore nel trimestre maggio-giugno-luglio;
- OTI, oltre la retribuzione normale, deve essere corrisposto un importo forfettario di € 5,00 l'ora, valevole per la durata del presente CPL.

Art. 31 - Compensi per trasferte

Gli operai che, comandati a prestare servizio fuori della azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio), previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Nel caso in cui l'operaio, comandato a recarsi fuori dall'azienda, utilizzi il proprio automezzo, ha diritto a un'indennità chilometrica pari al valore di 1/5 del prezzo della benzina.

Art. 32 - Generi in natura

L'alloggio dovrà essere in buone condizioni statiche ed igieniche e dotato di servizi igienici per nucleo familiare.

Tali caratteristiche di staticità ed igienicità sono quelle stabilite dai regolamenti igienico-sanitari emanati dalle Amministrazioni Comunali in base alle leggi sanitarie vigenti; in mancanza di regolamento, tali condizioni saranno stabilite dall'Azienda Sanitaria Locale.

Ogni due anni il datore di lavoro dovrà provvedere, a proprie spese, alla tinteggiatura degli ambienti. In caso di subentro di un nuovo nucleo familiare tale tinteggiatura dovrà essere rinnovata.

La casa dovrà essere provvista di luce elettrica e di allacciamento del gas, sempreché la località ne sia servita; la spesa dei consumi ed il nolo del contatore restano a carico dell'operaio.

Gli addetti al bestiame da latte hanno diritto alla somministrazione gratuita di un litro di latte al giorno, per tutti i giorni dell'anno, o ad un compenso sostitutivo nel caso di non ritiro.

Per l'attuale vigenza contrattuale - fino a quando non interverranno modifiche - l'importo sostitutivo è fissato, dal 1° gennaio 2013, in € **130,00** annui.

Art. 33 - Alloggio, accessori e docce

Il datore di lavoro dovrà fornire all'OTI la casa di abitazione sufficiente al fabbisogno della sua famiglia, senza alcun corrispettivo in danaro. L'abitazione deve essere dotata di tutti i requisiti indispensabili per l'abitabilità.

Ogni OTI ha diritto inoltre:

- a) **al porcile**, nel quale potrà tenere, per conto proprio, un maiale da ingrasso oppure una scrofa, che dovrà essere tenuta in recinto chiuso. La paglia dovrà essere usata senza spreco;
- b) **al pollaio**, nel quale potrà allevare fino a 20 galline e 30 pulcini, che dovranno rimanere in recinto chiuso di 50 mq. che il datore di lavoro metterà a disposizione dell'operaio;
- c) **all'orto**, che deve essere nelle vicinanze della corte, dell'estensione minima di 10 mq.

Qualora nella stessa azienda siano occupati più elementi della stessa famiglia, il diritto di cui alle lettere a) b) c) si estende a ciascun OTI, con l'obbligo da parte dell'azienda di fornire, a ciascun nucleo familiare, un locale particolarmente adeguato al ricovero degli animali.

Le aziende agricole devono essere dotate di docce e spogliatoi di uso comune; ove sorgessero difficoltà di ordine tecnico, casi particolari saranno esaminati dalle Organizzazioni stipulanti.

Gli operai assegnatari degli alloggi di cui alla Legge 30 dicembre 1960, n. 1676, non avranno l'obbligo di abitare in azienda.

I compensi convenzionali relativi all'alloggio e suoi accessori, saranno commutati soltanto ai fini dei calcoli delle varie indennità.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro collaboreranno affinché, ove sia tecnicamente possibile, siano programmate ed attuate le iniziative atte al miglioramento delle abitazioni che non rispondono ai requisiti previsti dal presente articolo.

Art. 34 - Acquisto generi prodotti sul fondo

Agli operai è data facoltà di acquistare il fabbisogno dei prodotti per la loro famiglia, compatibilmente con le disponibilità dell'azienda. È fatto loro divieto di cedere a terzi i prodotti acquistati. Il prezzo che dovrà essere corrisposto è quello di mercato per merce all'ingrosso in azienda.

Art. 35 - Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre, sarà corrisposta entro il quindici 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 tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'annata agraria, l'indennità deve essere corrisposta all'atto della risoluzione del rapporto stesso e verrà calcolata in base ai salari ed alle paghe in vigore nel momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 50 del CCNL.

Art. 36 - Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta la quattordicesima mensilità, pari ad una mensilità della retribuzione in vigore al 1° giugno, da pagarsi in occasione del pagamento della retribuzione mensile relativa al mese predetto.

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 quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, nel corso dell'annata agraria, l'indennità sarà corrisposta nella quota proporzionata al lavoro prestato; verrà

calcolata in base alla retribuzione in vigore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui tale cessazione avvenga prima del mese di giugno.

Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 50 del CCNL.

Art. 37 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della Legge 29.5.1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1.6.1982, si applicano le disposizioni previste dall'art. 39 del CPL 4 agosto 2008.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del codice civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), fino alla fine dell'annata agricola in corso.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

All'operaio a tempo determinato (OTD) compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento.

TUTELA DELLA SALUTE

Art. 38 - Tutela della salute e sicurezza

Le parti in sintonia con l'allegato n.16 del CCNL e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui D.lgs. n. 81 del 2008, hanno deciso di integrare i corsi obbligatori previsti da tale decreto con corsi formativi aggiuntivi della durata di 2 ore. L'organizzazione, la gestione delle risorse per tali corsi sono demandate all'E.B.A.P. (Ente Bilaterale Agricolo territoriale della Prov. di Piacenza) e sono finalizzate ad aumentare le sensibilità di lavoratori e datori di lavoro del settore agricolo su tale argomento.

STRUMENTI INFORMATIVI

Premessa la necessità di un continuo miglioramento sulla sicurezza nel settore agricolo, attraverso la progettazione e la predisposizione di iniziative formative ed informative, in tutte le aziende e per tutti i lavoratori, le Parti, convengono sull'opportunità che a tutti i lavoratori ed alle aziende siano distribuite apposite documentazioni (nelle varie lingue) concernenti le norme di legge vigenti in materia di tutela della salute, l'uso dei fitofarmaci, dei mezzi meccanici, le norme in materia di allevamento, silos e simili, frigoriferi, serre, le lavorazioni a cielo aperto, nonché i mezzi di protezione individuali, l'elenco delle lavorazioni nelle quali siano presenti "fattori di nocività" secondo le peculiarità del mondo agricolo.

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

Art. 39 - Equipaggiamento lavori nocivi

Per le lavorazioni nocive, al fine di evitare situazioni di rischio, l'azienda ha l'obbligo di fornire agli operai adeguati mezzi protettivi, come previsto dalle disposizioni legislative e regolamentari in materia.

Art. 40 - Capi di vestiario

Agli operai a tempo indeterminato verrà fornita a cura e spese del datore di lavoro, una tuta da lavoro l'anno.

Agli operai a tempo indeterminato che svolgono le mansioni sotto indicate verrà inoltre fornito, sempre a cura e spese del datore di lavoro, il seguente materiale:

- **TRATTORISTA:** una seconda tuta da lavoro l'anno.
- **ADDETTI AL GOVERNO E CUSTODIA DEL BESTIAME:** una seconda tuta da lavoro l'anno e un paio di stivali.
- **IRRIGATORE:** un paio di stivali.

La stessa fornitura interesserà anche gli operai a tempo determinato con contratto di lavoro a termine uguale o superiore a 180 giornate di lavoro effettivo.

La non osservanza del predetto articolo non implicherà la sua monetizzazione.

Art. 41 - Anticipazione trattamenti assistenziali

Con riferimento all'art. 65 del CCNL le aziende agricole anticiperanno agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio sul lavoro, alla cassa integrazione e, inoltre, al pagamento diretto delle indennità relative ai permessi per donazione del sangue e midollo osseo.

Art. 42 - Malattia ed infortunio

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto dell'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, così come disciplinato dall'art. 61, comma terzo, del CCNL.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgenza della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 43 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dall'Ente Bilaterale Agricolo territoriale della Prov. di Piacenza, dovrà assicurare a detti operai (OTI e OTD), tra indennità di legge e integrazione, un trattamento nella misura fino al 100% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, così come specificato dall'art. 46 del presente contratto provinciale.

Infortunio sul lavoro

L'integrazione salariale, corrisposta dall'Ente Bilaterale Agricolo territoriale della Prov. di Piacenza, dovrà assicurare a detti operai (OTI e OTD), tra indennità di legge e integrazione, un trattamento nella misura del 100% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, così come specificato dall'art. 49 del presente contratto provinciale.

Al datore di lavoro compete il pagamento della giornata di lavoro in cui si è verificato l'infortunio, le restanti saranno riconosciute ed integrate dall'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Prov. di Piacenza.

Art. 44 - Cassa integrazione salariale operai agricoli (C.I.S.O.A.)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8.8.1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficiano del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Art. 45 - Rappresentante Lavoratori sulla Sicurezza Territoriale (RLST)

In attuazione a quanto previsto, le Parti hanno istituito la figura dell'R.L.S.T. a partire dall'01/01/2023; le modalità operative di questa figura sono state definite con apposito regolamento emanato da E.B.A.P.

TRATTAMENTI INTEGRATIVI E ASSISTENZE VARIE

Art. 46 - Istituzione del Fondo per la erogazione di integrazioni ai trattamenti di malattia e infortunio e per la riscossione del contributo di assistenza contrattuale provinciale

Le Organizzazioni stipulanti, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 11 della Legge n. 334 del 12 marzo 1968, recante norme per l'accertamento degli operai agricoli aventi diritto alle prestazioni previdenziali e per l'accertamento dei contributi unificati in agricoltura, hanno istituito il Fondo per la integrazione della indennità giornaliera in caso di malattia e infortunio nell'ambito delle Assicurazioni sociali obbligatorie; hanno istituito, inoltre, un Contributo di Assistenza Contrattuale Provinciale.

In applicazione degli artt. 6 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il 19 giugno 2018 e successive

modificazioni ed integrazioni e dell'art. 46 del Contratto Provinciale di Lavoro per operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Piacenza stipulato il 30 giugno 2021 e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto della Legge n. 30/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, e del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai e florovivaisti stipulato il 19 giugno 2018 e successive modificazioni ed integrazioni, e il Verbale di Accordo del rinnovo del CPL degli operai agricoli della Prov. di Piacenza del 29 giugno 2017 e successive modificazioni ed integrazioni, è costituita, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, la Cassa denominata:

“ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI PIACENZA”

enunciabile anche "EBAP".

Le parti, con atto del Notaio Toscani dr. Massimo del 31 maggio 2022, registrato in data 13/06/2022 e adottato dal Comitato di Gestione nella seduta del 31 maggio 2022, hanno modificato gli articoli 1 e 12.

Formazione: Le Parti convengono di affidare ad EBAP il compito di attivare convenzioni con gli istituti tecnici superiori (ITS), gli Istituti Agrari, gli Istituti Alberghieri, e le Università per creare percorsi di formazione tecnica specializzata ed incentivare una maggiore occupabilità dei giovani nel settore agricolo. Sempre sul versante formazione le Parti ribadiscono la possibilità di affidare ad E.B.A.P. il compito di gestire e organizzare corsi di formazione, secondo le modalità che verranno stabilite dal Comitato di Gestione.

Art. 47 - Gestione e amministrazione dell'E.B.A.P.

Per l'amministrazione e gestione dell'E.B.A.P. come sopra istituito, le Organizzazioni stipulanti hanno costituito un Comitato Paritetico di Gestione composto da tre rappresentanti dei datori di lavoro e da tre rappresentanti dei lavoratori.

In seno al Comitato vengono nominati un Presidente ed un Vice-Presidente a rotazione fra i membri del Comitato.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'E.B.A.P.

Per regolare l'attività, il funzionamento e l'amministrazione dell'E.B.A.P., le Organizzazioni stipulanti adottano il Regolamento che, allegato al presente Contratto Provinciale di Lavoro, ne forma parte integrante.

Art. 48 - Aventi diritto

Tutti i lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici INPS dei braccianti agricoli (OTI, OTD o operai agricoli con contratto di apprendistato) della Provincia di Piacenza, che abbiano svolto la propria attività lavorativa presso Aziende Agricole operanti nella provincia di Piacenza e che abbiano in atto un rapporto di lavoro cessato da massimo 180 giorni.

Art. 49 - Prestazioni

1) Integrazione Malattia

In caso di malattia per eventi che si protraggano oltre il settimo giorno l'Ente fornirà sia per O.T.D che per O.T.I le seguenti prestazioni:

- per i primi 3 giorni (carenza) un'indennità corrispondente a quanto il lavoratore avrebbe percepito nei giorni corrispondenti all'evento morboso;
- dal 4° al 180° giorno un'indennità integrativa a quella corrisposta dall'INPS fino alla determinazione per differenza del 100% della retribuzione che i lavoratori avrebbero percepito nei giorni corrispondenti all'evento morboso.

Per eventi di durata fino a 7 giorni è riconosciuta un'indennità integrativa a quella corrisposta dall'INPS fino alla determinazione per differenza del 100% della retribuzione che i lavoratori avrebbero percepito, con l'esclusione del periodo di carenza (i primi 3 giorni di calendario non saranno indennizzati).

2) Integrazione Infortunio

Premesso che il giorno dell'infortunio è a carico al 100% del datore di lavoro, in caso di infortunio l'Ente riconoscerà sia per O.T.D che per O.T.I le seguenti prestazioni:

- dal 2°gg al 4° gg (carenza) un'indennità corrispondente a quanto il lavoratore avrebbe percepito nei giorni corrispondenti all'evento morboso;
- dal 5°gg al 180° gg un'indennità integrativa a quella corrisposta dall'INAIL, fino alla determinazione per differenza del 100% della retribuzione che i lavoratori avrebbero percepito nei giorni corrispondenti all'evento infortunistico.

3) Indennità Assegno Funerario

In caso di decesso di un operaio agricolo assunto a tempo determinato e indeterminato, è riconosciuto agli eredi un assegno funerario pari a € 4.000,00 al lordo delle ritenute fiscali.

4) Indennità Licenziamento per gli OTI

Agli operai agricoli assunti a tempo indeterminato e licenziati (esclusa la giusta causa), e che abbiano maturato un'anzianità continuativa minima di 15 mesi, è riconosciuta un'indennità economica una tantum di € 1.350,00 al lordo delle ritenute fiscali.

5) Indennità Incentivo alla Ricollocazione per gli OTI

Agli operai agricoli assunti a tempo indeterminato che abbiano perso il posto di lavoro (esclusi i licenziati per giusta causa) e che abbiano maturato un'anzianità continuativa minima di 15 mesi, nel perdurare di tale condizione è riconosciuta un'indennità economica per un periodo massimo di 3 mensilità, pari ad € 1.100,00 mensili al lordo delle ritenute fiscali.

6) Integrazione Maternità Obbligatoria per gli OTI

Agli operai agricoli assunti a tempo indeterminato, che si avvalgono del Congedo di Maternità obbligatoria art. 16 e seguenti Testo Unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), in costanza di rapporto di lavoro, è riconosciuta un'indennità economica integrativa all'indennità di legge erogata, fino a raggiungere il 100% della retribuzione lorda mensile per il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

7) Indennità per Lavoratori e Familiari Disabili/Inabili per gli OTI e per gli OTD che nell'anno precedente abbiano lavorato almeno 150 giorni

Ai lavoratori agricoli con contratto a tempo indeterminato che abbiano un'anzianità minima continuativa di 15 mesi, e agli operai a tempo determinato che, al momento della domanda, abbiano accumulato almeno 150 giornate di lavoro e che siano riconosciuti disabili dall'INPS ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/92, oppure in possesso di un certificato emesso dalle Commissioni competenti (INPS, INAIL o altro), o nel cui nucleo familiare, come indicato nello Stato di Famiglia rilasciato dal Comune di Residenza, risulti presente una persona disabile riconosciuta dall'INPS in base all'art. 3 della Legge 104/92, o che presentano un certificato rilasciato dagli organismi competenti (INPS, INAIL o altro), viene attribuita un'indennità annuale di € 1.500,00 per ogni lavoratore o familiare disabile/inabile, al lordo delle imposte.

Per le prestazioni sperimentali, temporanee e straordinarie si rimanda all'allegato n. 3

Art. 50 - Domanda di integrazione

Per la richiesta delle prestazioni il lavoratore deve presentare la domanda su appositi moduli predisposti dall'E.B.A.P., tramite le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti e C.P.L. operai agricoli e florovivaisti della Prov. di Piacenza. Le domande devono essere presentate complete di tutta la documentazione richiesta e presentate entro 180 giorni dalla fine dell'evento.

Tutte le domande di integrazione, tutte le prestazioni e i rimborsi verranno indennizzati solo se la ditta risulta essere in regola con il pagamento dei contributi dovuti all'E.B.A.P. Qualora la ditta risultasse inadempiente verso l'Ente, quest'ultimo si attiverà immediatamente per il recupero del contributo verso l'azienda anche al fine della liquidazione della prestazione.

Qualora la domanda presentata fosse incompleta, la pratica rimarrà in sospeso fino alla presentazione dei dati e della documentazione mancante. Di tale carenza l'Ente ne dà tempestiva comunicazione al lavoratore e/o all'organizzazione patrocinante.

È compito dell'E.B.A.P. comunicare direttamente al lavoratore interessato e/o all'Organizzazione patrocinante l'avvenuta liquidazione o reiezione della domanda.

Art. 51 - Liquidazione e reiezione delle pratiche

In caso di reiezione o errata liquidazione della domanda il lavoratore può, assistito dall'Organizzazione di appartenenza, nel termine di 90 giorni dalla notifica di liquidazione/reiezione, richiedere la revisione della pratica al Comitato di Gestione dell'E.B.A.P. la cui deliberazione sarà oggetto di insindacabile giudizio finale.

Art. 52 - Domande respinte

Le domande di integrazione vengono respinte quando:

- La presentazione della domanda sia avvenuta oltre i termini previsti dall'art.50 del presente regolamento;
- Il lavoratore non sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 48;
- Per la stessa prestazione il lavoratore sia già stato liquidato da E.B.A.P.;
- E.B.A.P. ravvisi elementi di illegittimità in ordine alla domanda o alla documentazione allegata e in tal senso si sia pronunciato il Comitato di Gestione.

Art. 53 - Contributo per l'integrazione di malattia e infortunio (FIMI)

Per la erogazione delle integrazioni di Malattia ed Infortunio di cui all'art. 49 del CPL corrente viene posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori un contributo pari allo 1% del salario di riferimento denunciato ai fini contributivi.

Per salario di riferimento è da intendersi l'effettivo percepito soggetto a contribuzione o, dove ricorre, il salario convenzionale per il numero di giornate denunciate.

La misura del contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è, rispettivamente, del 66,67% e del 33,33%.

Art. 54 - Contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC)

Per far fronte agli oneri derivanti dalle prestazioni di carattere contrattuale che le Organizzazioni contraenti, stipulanti il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli dipendenti, svolgono a favore e tutela dei componenti di dette categorie e dei corrispondenti datori di lavoro, in applicazione di leggi, regolamenti, contratti ed accordi collettivi, viene istituito il Contributo di Assistenza Contrattuale Provinciale di cui all'art. 46 CPL.

Il contributo di cui sopra, da devolversi alle stesse Organizzazioni contraenti, viene fissato nelle seguenti misure: datori di lavoro e lavoratori agricoli nella misura dello 0,50% del salario di riferimento denunciato ai fini contributivi.

Per salario di riferimento è da intendersi l'effettivo percepito soggetto a contribuzione o, dove ricorre, il salario convenzionale per il numero di giornate denunciate.

La misura del contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è, rispettivamente, del 50% e del 50%.

Art. 55 - Versamento dei contributi

I contributi di cui agli articoli 53 e 54 sono totalmente versati dai datori di lavoro; le quote a carico dei lavoratori saranno detratte dalle retribuzioni in base alle indicazioni presenti nelle tabelle specifiche fornite dalle Organizzazioni contraenti.

La riscossione del contributo è affidata all'INPS tramite un'apposita convenzione. Nel caso di aziende applicanti il presente contratto provinciale di lavoro in cui non intervenga la riscossione da parte dell'INPS, i contributi dovranno essere versati direttamente all'E.B.A.P. Le casistiche in cui non interviene l'INPS sono le seguenti:

- mancanza di pagamento;
- pagamenti tardivi dei contributi;
- rateizzazione/dilazioni dei contributi.

Quando si ricade in queste casistiche, l'azienda ha l'onere di effettuare il versamento diretto all'EBAP.

I contributi di cui all'articolo 54 (CAC) riscossi dall'INPS o versati direttamente, affluiscono in un apposito conto corrente bancario intestato all'E.B.A.P. per essere riversati, secondo le modalità e la ripartizione concordate dalle stesse, alle Organizzazioni Sindacali contraenti.

Art. 56 - Imposizione dei contributi

L'imposizione è fatta annualmente ed in base alle giornate di effettivo lavoro prestatato presso le singole aziende, secondo le norme sull'accertamento e riscossione dei contributi agricoli.

L'imposizione riguarda a tutte le aziende qualunque sia il carico contributivo delle stesse, comprese quelle esentate dal pagamento dei contributi agricoli normali.

Le Organizzazioni Sindacali contraenti si ritengono impegnate ad operare affinché tutti i contribuenti assolvano al presente impegno contrattuale.

Art. 57 - Destinazione del contributo per l'E.B.A.P.

Il gettito contributivo di cui all'art. 53 del CPL corrente, al netto delle spese necessarie al funzionamento dell'Ente, previste dal Regolamento di cui all'art. 46 del CPL (affitto sede e relativo arredamento, spese postali, telefoniche e telegrafiche, controllo elenchi datori di lavoro e operai, reperimento dati, spese di personale, ecc.) è destinato alle prestazioni indicate nel presente capitolo: "Trattamenti integrativi e assistenze varie" e da quanto regolato dallo Statuto dell'Ente.

Art. 58 - Destinazione del contributo di assistenza contrattuale provinciale

Il gettito del contributo di cui all'art. 54 del CPL è destinato alle Organizzazioni Sindacali contraenti, suddiviso secondo gli accordi presi dalle stesse.

Art. 59 - Istituti di patronato

Gli Istituti di Patronato e di Assistenza Sociale collegati con le OO.SS. contraenti il presente Contratto, anche ai fini di un utile collegamento fra godimento dei diritti previdenziali previsti dalla vigente legislazione socio-previdenziale e trattamenti integrativi dagli stessi contrattualmente previsti, hanno diritto a svolgere su un piano di parità, secondo quanto previsto dal D.L. del Capo Provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, la loro attività di assistenza e consulenza agli operai nell'ambito delle aziende, dando preventiva comunicazione alle Organizzazioni dei datori di lavoro dei loro rispettivi e distinti programmi di intervento.

RISOLUZIONE E DIMISSIONI

Art. 60 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle Leggi n. 604/66, n.300/1970 e 108 dell'11 maggio 1990.

A) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal CCNL o dal presente CPL;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni, agli stabili, ed al bestiame;
- il furto in azienda.

B) GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi, oppure quando il datore di lavoro intende lavorare l'azienda impegnando il proprio nucleo familiare quale coltivatore diretto;
- la riduzione della superficie aziendale in misura tale da giustificare una proporzionale riduzione di mano d'opera;
- le modifiche negli ordinamenti colturali, nell'organizzazione aziendale, l'impianto di nuove strutture, la modernizzazione dei servizi, stalle comprese, lo sviluppo della meccanizzazione a condizione che essi siano in fase di esecuzione e che comportino una riduzione delle unità lavorative;
- l'adesione dell'azienda a forme associate di conduzione cooperative di servizi, stalle sociali, ecc. e connessa dimostrazione dell'adesione ai nuovi organismi e della reale necessità di riduzione di mano d'opera;
- in una azienda con più di un addetto zootecnico, la riduzione, non temporanea, di capi di bestiame a seguito della quale le ore lavorative residue non consentano ad ognuno degli addetti la effettuazione del normale orario di lavoro; nel caso dell'esistenza in azienda di un solo addetto zootecnico, la riduzione, non temporanea, dovrà essere tale da comportare una restante quantità di ore lavorative inferiore ai 2/3 del normale orario di lavoro;
- il cambiamento dell'indirizzo zootecnico. In tal caso e nell'ipotesi in cui l'azienda intenda continuare ad avvalersi di mano d'opera dipendente, all'operaio licenziato verrà prioritariamente proposta la nuova offerta di lavoro. Se la nuova occupazione comporta una qualifica inferiore alla precedente, l'operaio interessato dovrà rendere dichiarazione sottoscritta di accettazione.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 61 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 84 CCNL esperirà il tentativo di amichevole componimento.

La presente disciplina non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, salvo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 22.12.1981 n. 791 convertito nella L. 26.2.1982 n. 54 per i lavoratori che vogliono continuare a prestare la loro opera sino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile o, comunque, non oltre il compimento del 65° anno di età.

Art. 61 - Preavviso di risoluzione del rapporto

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

Le dimissioni devono essere formalizzate esclusivamente con modalità telematica utilizzando la procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro con gli appositi moduli che dovranno essere trasmessi al Datore di Lavoro e all'INL con rispetto dei termini di preavviso sottoindicati.

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 od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte un'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. 62 - Dimissioni per giusta causa

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, con la stessa procedura di cui all'art. 60 del CPL corrente, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

DISCIPLINA E CONTROVERSIE

Art. 63 - Norme disciplinari

L'infrazione alla disciplina da parte dell'operaio potrà essere punita, secondo la gravità, nel modo seguente:

- 1) Con la multa sino ad un importo massimo di due ore di lavoro nei seguenti casi:
 - a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;
 - c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
- 2) Con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva o di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo precedente; gli importi delle multe saranno segnati sul Libretto Sindacale di lavoro e versati all'E.B.A.P.
- 3) Con il licenziamento in tronco nel caso di recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2.

Art. 64 - Notifica dei provvedimenti disciplinari

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dall'avvenuta comminazione, mediante annotazione sul Libretto Sindacale in caso di multa; mediante comunicazione con biglietto postale raccomandato r.r. o cartolina raccomandata r.r. nel caso di licenziamento in tronco.

Qualora l'operaio rifiuti di consegnare il Libretto Sindacale, il datore di lavoro notificherà il provvedimento di multa nei modi sopra indicati.

Art. 65 - Ricorso contro i provvedimenti disciplinari

Contro i provvedimenti disciplinari, che diventano provvisoriamente esecutivi, l'operaio ha diritto di ricorrere, tramite la propria Organizzazione, entro 8 giorni dalla registrazione sul Libretto Sindacale o dalla notifica.

Trascorso detto periodo il provvedimento diventerà definitivo.

Nel caso in cui il provvedimento di licenziamento venga ratificato dalle competenti Organizzazioni, l'operaio, entro 15 giorni da tale ratifica, lascerà liberi i locali con annessi e connessi, di persone e cose, salvo decisione diversa del Magistrato.

DIRITTI SINDACALI E PERMESSI

Art. 66 - Riunioni in azienda

Gli operai hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda agricola in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di ore 13 all'anno, regolarmente retribuite.

Agli operai che non potranno usufruire di tali permessi, in dipendenza della loro particolare prestazione di lavoro, sarà corrisposta la retribuzione per il tempo di durata dell'assemblea con paga normale.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato territoriale.

Art. 67 - Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del Contributo Sindacale a favore delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente Contratto a carico dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

La delega avrà validità dall'atto della firma e si protrarrà nel tempo salvo revoca dell'interessato o per cessazione del rapporto di lavoro.

Le aziende effettueranno i versamenti dei Contributi Sindacali sui conti correnti che verranno comunicati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto.

L'ammontare del contributo sarà fissato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e comunicato alle Associazioni Professionali.

Le trattenute sindacali dovranno essere effettuate mensilmente ed i relativi versamenti dovranno essere versati almeno semestralmente.

Le aziende trasmetteranno alle rispettive Organizzazioni provinciali dei lavoratori, anche tramite le loro Associazioni, l'elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

Le parti si impegnano entro il 31/12 di ogni anno ad una verifica e monitoraggio dei lavoratori richiedenti la trattenuta sindacale di competenza delle varie OOS territoriali.

Art. 68 - Permessi straordinari

Per gli operai a tempo indeterminato sono previsti permessi retribuiti secondo i titoli seguenti:

- in caso di matrimonio, n. 15 giorni;
- in caso di morte di parenti di primo grado, n. 3 giorni.

Gli operai che usufruiscono dei permessi saranno considerati in servizio a tutti gli effetti.

I permessi non sono conteggiabili nelle ferie.

Per gli operai a tempo determinato sono previsti permessi retribuiti per il seguente titolo:

- in caso di morte di parenti di primo grado, n. 2 giorni.

Art. 69 - Permessi per donatori di sangue

Gli operai donatori di sangue hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per ogni donazione effettuata.

Art. 70 - Permessi per la formazione continua

Preso atto di quanto definito all'art.7 del CCNL, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per la frequenza a Corsi per addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito, per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al Corso, pari a 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai Corsi di addestramento professionale non potrà superare, nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Gli operai a tempo indeterminato che usufruiscono dei permessi saranno considerati in servizio a tutti gli effetti.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Tali permessi retribuiti vengono riconosciuti anche agli operai a tempo determinato che abbiano svolto nel corso dell'anno almeno 151 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda.

Per il numero degli operai a tempo determinato che possono beneficiare dei predetti permessi vale quanto stabilito per gli operai a tempo indeterminato.

Agli operai a tempo determinato che usufruiscono dei permessi retribuiti secondo le predette norme, non si applica quanto previsto nel paragrafo 4 del presente articolo.

Art. 71 - Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa ai corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato che abbiano svolto nel corso dell'anno almeno 151 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda.

È fatta altresì salva la possibilità da parte dei lavoratori extracomunitari di utilizzare le 150 ore di permessi retribuiti per partecipare a corsi di alfabetizzazione e/o corsi di cultura generale.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 72 - Commissione tripartita

Le Organizzazioni contraenti s'impegnano a farsi parte attiva presso la Provincia per la costituzione di una Commissione tripartita per la promozione delle politiche attive del lavoro agricolo. Tale Commissione, costituita ai sensi dell'art.9 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 6 Luglio 2006, si pone, fra gli altri, i seguenti obiettivi:

- a) miglioramento delle relazioni sindacali con rapporti sistematici sui temi di comune interesse;
- b) coinvolgimento del servizio pubblico per l'impiego e degli enti locali competenti al fine di realizzare gli opportuni raccordi per iniziative comuni che tendono a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

PATTO PROVINCIALE DI COMPARTECIPAZIONE DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno 2013, addì 30 Gennaio

tra

L'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal Presidente Enrico Chiesa, assistito dal Direttore Luigi Sidoli e dal Funzionario Carlo Crisci;

la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI**, rappresentata dal Presidente Luigi Bisi, assistito dal Direttore Massimo Albano e dal Funzionario Antonella Bazzini

la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**, rappresentata dal Direttore Marina Bottazzi;

e

la **FLAI-CGIL**, rappresentata dal Segretario Paolo Chiappa;

la **FAI-CISL**, rappresentata dal Segretario Roberto Frigatti;

la **UILA-UIL**, rappresentata dal Segretario Sergio D'Alba.

NORME GENERALI

Art. 1 - Oggetto del patto

Il presente Patto Collettivo di Compartecipazione regola i rapporti intercorrenti fra il proprietario, affittuario o mezzadro ed il Compartecipante, al quale vengono affidate determinate operazioni colturali con diritto a compenso commisurato in percentuale sul ricavato del prodotto.

Art. 2 - Durata del patto

Il Patto ha la durata del presente CPL; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata r.r.

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 loro presentazione.

Il presente Patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3 - Denuncia della superficie e dei compartecipanti

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare entro cinque giorni al Centro per l'Impiego territoriale competente la superficie dei terreni effettivamente assegnata a compartecipazione, indicando i nominativi dei Compartecipanti, la superficie a ciascuno di essi assegnata ed in genere delle colture.

NORME PER IL RAPPORTO INDIVIDUALE DI COMPARTECIPAZIONE

Art. 4 - Stipulazione del contratto individuale

Al presente Patto dovranno uniformarsi i Contratti Individuali di Compartecipazione che verranno stipulati in Provincia di Piacenza per le operazioni colturali.

I Contratti Individuali dovranno essere redatti su appositi Libretti e non potranno contenere clausole contrastanti col presente Patto, salvo quelle di miglior favore.

Art. 5 - Libretto di compartecipazione e contabilità

Il Compartecipante ed il datore di lavoro dovranno munirsi di Libretto di Compartecipazione, da ritirarsi presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Su tale Libretto, a cura del datore di lavoro, sarà tempestivamente registrata ogni partita di debito e di credito.

I conteggi dovranno essere chiusi entro l'11 novembre per i Compartecipanti che si trasferiscono, ed entro il 15 dicembre per tutti gli altri.

Il datore di lavoro provvederà entro le date surriferite alla liquidazione di quanto spetta al Compartecipante.

NORME PER LA COLTIVAZIONE DEI PRODOTTI IN COMPARTECIPAZIONE

Art. 6 - Direzione tecnica ed esecuzione dei lavori

La direzione tecnica inerente alla lavorazione dei terreni concessi a compartecipazione spetta al datore di lavoro.

Il Compartecipante eseguirà i lavori secondo le direttive del datore di lavoro, a regola d'arte e nei termini stabiliti.

Art. 7 - Aglio

Il Compartecipante percepirà, a titolo di compenso per la coltivazione, il 49% del prodotto.

Sono a carico del Compartecipante tutti i lavori di coltivazione dalla semina al raccolto.

Tutte le spese per i concimi, anticrittogamici, irrigazioni, macchine, sono a carico del datore di lavoro.

Art. 8 - Bietole

Il Compartecipante riceverà in consegna i terreni quando le bietole saranno già nate ed eseguirà tutte le operazioni fino all'ammucchiamento delle bietole, foglie e collettivi, ivi compreso il diradamento tra le due zappature.

Tutte le spese saranno a carico del datore di lavoro ed il Compartecipante percepirà il 44% del ricavato della vendita agli zuccherifici con diritti a prendere visione degli estratti conto.

Uguale compenso spetta al Compartecipante per le bietole da zucchero trattenute dal datore di lavoro. Per queste ultime, se non scollettate, il peso totale si ridurrà del 15% e, se scollettate, solamente del 3% per la terra.

Per le bietole destinate ad uso zootecnico, resta in vigore il rapporto di 1 a 0,75 tra questo ed il prezzo delle bietole da zucchero destinate agli zuccherifici. Le bietole verranno pesate con i colletti ma defogliate.

Per le bietole da foraggio il rapporto è di 1 a 0,52 rispetto a quelle da zucchero destinate ad uso zootecnico.

Le bietole verranno pesate con i colletti, ma defogliate.

Art. 9 - Cipolle

Il compartecipante riceverà in consegna i terreni seminati e provvederà a tutte le operazioni sino al raccolto, e, quale compenso riceverà il 46% del prodotto, che sarà diviso sul campo.

Tutte le spese sono a carico del datore di lavoro.

Art. 10 - Granoturco

Il compartecipante riceverà in consegna i terreni seminati ed eseguirà i normali lavori sino al raccolto, ivi compreso il raccolto delle cime e del fogliame alla testata del campo, il taglio e la preparazione per il carico dei fusti e l'aiuto in caso di irrigazione.

Il Compartecipante avrà diritto al 44% del prodotto e non sopporterà alcuna spesa. La ripartizione sarà effettuata nell'aia a prodotto stagionato.

Art. 11 - Pomodoro

Il Compartecipante riceverà in consegna i terreni solcati e seminati. Sono a suo carico tutti i lavori di coltivazione compreso il diradamento, il contemporaneo trapianto per lievi fallanze, raccolta e riempimento delle cassette, aiuto al carico sui mezzi di trasporto in carraia, posa e raccolta dei pali e del filo, trattamenti antiparassitari ed anticrittogamici.

Durante le irrigazioni il Compartecipante presterà aiuto all'Irrigatore provvedendo anche alla preparazione e ripulitura dei solchi.

Tutte le spese sono a carico del datore di lavoro ed il Compartecipante percepirà, a titolo di compenso per la coltivazione, il 46% del prodotto o del prezzo ricavato dal datore di lavoro, qualora questi avesse venduto il prodotto agli stabilimenti. Nel caso di coltivazione con palo e filo, il compenso che il Compartecipante percepirà sarà del 50%

COMPENSI DI COMPARTECIPAZIONE

Art. 12 - Divisione - Disponibilità - Vendita del prodotto

La divisione del prodotto avviene in campo, dopo il raccolto. Il Compartecipante acquista la piena disponibilità del prodotto di sua spettanza, salvo che il prodotto stesso non debba essere consegnato agli stabilimenti industriali; in questo caso il Compartecipante ha diritto a prendere visione dei contratti, fatture e documenti, onde accertarsi dell'effettivo prezzo stipulato dal datore di lavoro.

Art. 13 - Anticipazioni

Nel corso dei lavori il datore di lavoro, a richiesta dei Compartecipanti, verserà acconti secondo lo stato di avanzamento delle colture e sino a raggiungimento del minimo garantito.

Art. 14 - Minimi di garanzia

Qualora a causa di siccità, intemperie o altre cause di forza maggiore, il prodotto fosse andato totalmente distrutto, il datore di lavoro dovrà corrispondere al Compartecipante una retribuzione pari al numero delle giornate lavorative prestate per la coltivazione del prodotto.

Nel caso in cui il valore della quota del prodotto di spettanza al Compartecipante, calcolato al prezzo corrente, fosse inferiore a quanto il Compartecipante avrebbe realizzato lavorando in economia, egli ha diritto al pagamento della differenza tra il valore del prodotto ricevuto e l'importo della retribuzione calcolata per le giornate di lavoro eseguito.

A titolo esemplificativo, si precisa il numero minimo delle giornate occorrenti per la coltivazione a compartecipazione di una pertica di terreno:

- Aglio	gg. 8
- Bietole	" 5
- Cipolle	" 8
- Granoturco	" 3
- Pomodoro	" 8

TRATTAMENTI ASSISTENZIALI

Art. 15 - Assicurazioni sociali

Sono a carico del datore di lavoro gli oneri previdenziali previsti dalle disposizioni di legge in vigore.

Art. 16 - Trattamenti assistenziali

Per i Compartecipanti ed i rispettivi datori di lavoro si applicano le norme previste dagli articoli 55, 57, 59, 60, 61, 62, 63 e quelle correlative del Contratto Provinciale di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Piacenza.

NORME VARIE

Art. 17 - Sarchiatrice meccanica

Quando l'azienda è fornita di sarchiatrice meccanica o zappatrice, il datore di lavoro è tenuto a metterla a disposizione del Compartecipante.

Art. 18 - Assicurazione contro la grandine e l'incendio

L'eventuale assicurazione del raccolto sarà a completo carico e beneficio del datore di lavoro.

Art. 19 - Contributo contrattuale

I datori di lavoro ed i Compartecipanti, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali, Nazionali e Provinciali, contributi per ogni giornata di effettivo lavoro accertata ai fini dei contributi agricoli unificati, a carico dei datori di lavoro e dei Compartecipanti. Le misure di tali contributi vengono stabilite con appositi accordi. Saranno versati interamente dal datore di lavoro, il quale effettuerà la rivalsa, nei confronti del Compartecipante, in occasione della corresponsione del compenso.

Art. 20 - Controversie individuali

Le controversie individuali sulla Compartecipazione saranno trattate, in prima istanza, dai rappresentanti locali delle Organizzazioni provinciali contraenti, ed in seconda istanza dai rappresentanti provinciali delle predette Organizzazioni, con l'assistenza dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

*Unione Provinciale degli Agricoltori di Piacenza
Federazione Provinciale Coldiretti di Piacenza
Confederazione Italiana Agricoltori di Piacenza
FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL*

ALLEGATI

Allegato n. 1

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

(Fac-simile)

Tra i sottoscritti:

- nato a il
C.F./P.iva..... residente a
....., in qualità di datore di
lavoro, titolare / legale rappresentante dell'Azienda
..... sita in
comune di località
.....

e

- nato a il
..... C.F. residente a
....., in
qualità di lavoratore

PREMESSO

- che il datore di lavoro ha assunto il lavoratore a partire dal in conformità delle disposizioni vigenti in materia;
- che il rapporto di lavoro sarà regolato dalle norme dei CCNL e CPL operai agricoli vigenti;

TUTTO CIO' PREMESSO

viene stipulato il seguente Contratto Individuale di Lavoro ai sensi dell'art. 14 CCNL e dell'art. 4 CPL

1. QUALIFICA:

.....
Area Professionale 1 / 2 / 3
Livello 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6

2. MANSIONI:

.....
.....
.....

3. ORARIO DI LAVORO:

.....
.....

- 4. PERIODO DI PROVA** (art. 15 CCNL – art. 11 CPL): il lavoratore sarà soggetto al periodo di prova di giorni lavorativi:
- 26 (prima Area)
- 20 (seconda Area)
- 14 (terza Area)

- 5. RETRIBUZIONE:** la retribuzione sarà pari ad euro mensili

6. ALTRE CLAUSOLE PATTUITE:

.....
.....

Letto confermato e sottoscritto lì,

IL DATORE DI LAVORO
LAVORATORE

IL

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Allegato n. 2

RAPPRESENTANTE TERRITORIALE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLST)

PREMESSA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art 48 D.Lgs. n.81/2008.

Nell'ipotesi in cui RLS non sia stato eletto e qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs n. 81/2008, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate da figure esterne alle aziende art. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 designati dalle organizzazioni sindacali o dall'Ente Bilaterale di riferimento.

CONSIDERATO

Che nel settore agricolo e nella fattispecie nella Provincia di Piacenza per quanto riguarda gli operai agricoli e florovivaisti, i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali – RLST non sono stati eletti recependo quanto previsto in CCNL dall'accordo nazionale del 19 giugno 2018 tra Confagricoltura, Coldiretti, CIA e FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

In sede di rinnovo contrattuale provinciale 2020-2023 si decide di demandare alle OOSS dei lavoratori l'individuazione degli RLST per la Provincia di Piacenza, tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.Lgs n.81/2008.

E.B.A.P. si farà carico anche di mettere a disposizione le risorse economiche/finanziarie necessarie allo svolgimento dell'attività del RLST in possesso di adeguate competenze e al rimborso dei corsi di formazione particolari in materia di salute e sicurezza sul lavoro concernente i rischi specifici nel settore agricolo, attingendo ad un particolare capitolo di bilancio alimentato dalla parte FIMI a carico delle parti datoriali.

Anche le modalità, la durata e i contenuti specifici delle formazioni dell'RLST sono demandati dalla contrattazione collettiva, all'Ente Bilaterale.

Piacenza 23/11/2021

Letto confermato e sottoscritto

Associazioni datoriali:

Carlo Crisci per Confagricoltura Piacenza-Unione Provinciale Agricoltori
Giuseppe Barocelli Schianchi per Federazione Provinciale Coldiretti Piacenza
Marina Bottazzi per CIA Confederazione Italiana Agricoltori Piacenza

Sindacati dei lavoratori:

Fiorenzo Molinari per Flai-Cgil Federazione Lavoratori Agroindustria di Piacenza
Roberto Frigatti per FAI-CISL Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale- Federazione di Parma E Piacenza
Laura Pagliara per U.I.L.A. Territoriale di Parma e Piacenza

**PRESTAZIONI SPERIMENTALI, TEMPORANEE E STRAORDINARIE
(ESTRATTO DEL REGOLAMENTO EBAP in vigore dal 01/06/2024)**

8) Contributo scolastico per gli OTI e per gli OTD che nell'anno precedente abbiano fatto almeno 150 giornate

Agli operai agricoli assunti a tempo indeterminato e che abbiano maturato un'anzianità continuativa minima di 15 mesi e agli operati a tempo determinato che hanno fatto nell'anno precedente almeno 150 giornate, è riconosciuto, per ciascun figlio in età scolare inserito nel nucleo familiare, risultante dallo Stato di Famiglia rilasciato dal Comune di Residenza, un contributo per la frequenza dell'asilo nido, della scuola materna, primaria, ovvero elementari, della scuola secondaria di primo o secondo grado, ovvero scuole medie e superiori, e dell'università fino all'età di 23 anni compiuti (pubbliche, paritarie o private). Il calcolo delle giornate lavorate dagli OTD è basato sulle giornate lavorate nell'anno precedente alla richiesta e risultanti dal LUL/ Cedolini paga.

Nel caso in cui il lavoratore abbia in essere più contratti di lavoro agricolo, oppure qualora entrambi i genitori siano impiegati nel settore agricolo, il Contributo Scolastico può essere chiesto per ogni figlio una sola volta.

Il contributo scolastico deve essere richiesto tramite apposito modulo, allegando il certificato di iscrizione e/o certificato di frequenza rilasciato dall'istituto scolastico.

L'importo è calcolato in base all'anno scolastico di riferimento con inizio il 01 settembre fino al 31 agosto dell'anno successivo con i seguenti importi:

- € 500,00 al lordo delle ritenute fiscali, per gli iscritti all'asilo nido;
- € 200,00 al lordo delle ritenute fiscali per gli iscritti alla scuola materna;
- € 300,00 al lordo delle ritenute fiscali per gli iscritti alla scuola primaria /elementari;
- € 400,00 al lordo delle ritenute fiscali per gli iscritti alla scuola secondaria di primo e secondo grado /medie e superiori;
- € 1.000,00 al lordo delle ritenute fiscali per gli iscritti a corsi di laurea, corsi di laurea magistrale, corsi di specializzazione, master, o a corsi di alta formazione artistica e musicale fino all'età di 23 anni.

Questa prestazione è stabilita in via sperimentale fino al 31/12/2025, dopodiché, verificato l'impatto economico, potrà essere trasformata in definitiva.

9) Integrazione CISOA per gli OTI (prestazione straordinaria e temporanea)

Agli operai agricoli assunti a tempo indeterminato, che si avvalgono della Cassa Integrazione speciale per gli operai e impiegati (CISOA), in costanza di rapporto di lavoro, e su specifica domanda, è riconosciuta un'indennità economica integrativa all'indennità di legge erogata, fino a raggiungere il 100% della retribuzione lorda per il periodo di astensione richiesto con la Cassa Integrazione.

Questa prestazione straordinaria è stata inserita a seguito dell'emergenza sanitaria COVID ed ha validità dal 01/01/2020 fino al 31/12/2025.

10) Salute e Sicurezza sul Lavoro D.Lgs. 81/2008

L'EBAP si impegna a rimborsare la fattura, alle aziende agricole che partecipano ai seguenti corsi formativi obbligatori, in materia di sicurezza sul lavoro in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008.:

TIPOLOGIA DEI CORSI RIMBORSATI rischio medio - comparto agricolo prestazione sperimentale	Base	Durata del corso	Aggiornamento	Durata del corso
CORSO DI FORMAZIONE GENERALE PER LAVORATORI	Base	4 ore		
CORSO DI FORMAZIONE SPECIFICA PER LAVORATORI	Base	8 ore		
CORSO DI AGGIORNAMENTO PER LAVORATORI			Aggiornamento	6 ore
RSPP - DATORE DI LAVORO Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Base	32 ore	Aggiornamento	10 ore
RSPP - LAVORATORI Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	Base	100 ore	Aggiornamento	40 ore
RLS - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	Base	32 ore	Aggiornamento	8 ore
CORSO PER TRATTORE sia a ruote che a cingoli	Base	13 ore	Aggiornamento	4 ore
CORSO PER TRATTORE a cingoli	Base	8 ore	Aggiornamento	4 ore

CORSO PER TRATTORE a ruote	Base	8 ore	Aggiornamento	4 ore
ADDETTO AL PRIMO SOCCORSO	Base	12 ore	Aggiornamento	4 ore
ADDETTO ALLA PREVENZIONE INCENDI	Base	8 ore	Aggiornamento	5 ore
CORSO UTILIZZO MOTOSEGA E DECESPUGLIATORE	Base	4 ore	Aggiornamento	4 ore
ADDETTI ALLE PIATTAFORME DI LAVORO MOBILI ELEVABILI CON E SENZA STABILIZZATORI (P.L.E.)	Base	10 ore	Aggiornamento	4 ore
HACCP ADDETTI (vendita, somministrazione, deposito e trasporto)	Base	3 ore	Aggiornamento	3 ore
PREPOSTO	Base	8 ore	Aggiornamento	6 ore

Il rimborso spetta se il corso sulla sicurezza è stato organizzato da uno degli enti formazione / studi privati con i quali l'EBAP ha stipulato apposita convenzione.

Il rimborso spetta alle aziende che ne fanno richiesta con il vincolo a far partecipare i propri lavoratori ad un corso aggiuntivo organizzato dagli enti di formazione delle Organizzazioni Sindacali sulla Sicurezza sul Lavoro in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2008, della durata di 2 ore, da compiersi entro il 31 dicembre di ogni anno.

L'eventuale importo dell'IVA presente in fattura è incluso nel rimborso se la ditta non detrae l'imposta, è escluso se, al contrario, la detrae.

Il rimborso dei corsi di formazione deve essere richiesto su apposito modulo, allegando la fattura e la ricevuta di pagamento rilasciati dall'ente di formazione; la fattura deve specificare i nominativi dei partecipanti al corso e la tipologia di corso scelto. Si precisa che possono essere beneficiari di questa prestazione anche i coadiuvanti familiari iscritti all'INPS.

Questa prestazione è in via sperimentale fino al 31/12/2025 dopodiché, verificato l'impatto economico, potrà essere trasformata in definitiva.

INDICE

NORME GENERALI	3
ART. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO PROVINCIALE	3
ART. 2 - DURATA DEL CONTRATTO PROVINCIALE, STAMPA E SUA DISDETTA.....	3
ART. 3 - ASSUNZIONE.....	4
ART. 4 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO	4
ART. 5 - RIASSUNZIONE.....	5
ART. 6 - OSSERVATORIO PROVINCIALE	5
ART. 7 - DEFINIZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI	7
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO (O.T.I.).....	7
OPERAI A TEMPO DETERMINATO (O.T.D.).....	8
ART. 8 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	8
CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI.....	9
ART. 9 - CLASSIFICAZIONE E MANSIONI DEGLI OPERAI AGRICOLI	9
1° LIVELLO – (ex SPECIALIZZATI SUPER)	9
2° LIVELLO (ex SPECIALIZZATI).....	10
3° LIVELLO (ex QUALIFICATI SUPER).....	10
4° LIVELLO (ex QUALIFICATI)	11
5° LIVELLO (ex COMUNI).....	11
6° LIVELLO (operazioni di raccolta)	12
ART. 10 - MANSIONI DEGLI OPERAI AGRICOLI	12
ART. 11 - PERIODO DI PROVA.....	17
ART. 12 - AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI MINORI.....	17
ART. 13 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	18
ART. 14 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	18
ORGANIZZAZIONE AZIENDALE.....	19
ART. 15 - ORARIO DI LAVORO	19
ART. 16 - FERIE	20
ART. 17 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	20
ART. 18 - APPALTI	21
ART. 19 - ORARIO DI LAVORO PER GLI ADDETTI AI LAVORI NOCIVI	22
ART. 20 - LAVORO DI ASSISTENZA AL PARTO	22
ART. 21 - LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO – NOTTURNO.....	22
ART. 22 - GIORNI FESTIVI	23
ART. 23 - CONVENZIONI	25
ART. 24 - ORGANICI AZIENDALI	25
RETRIBUZIONE ED ACCESSORI	26
ART. 25 - RETRIBUZIONE	26
ART. 26 - SALARIO PROVINCIALE DI PRODUTTIVITÀ.....	27

ART. 27 - CONTEGGI – ELEMENTI COSTITUTIVI	27
ART. 28 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE.....	27
ART. 29 - TABELLE SALARIALI	28
ART. 30 - COMPENSI PER LA MIETTITURA E TREBBIATURA DEL FRUMENTO	28
ART. 31 - COMPENSI PER TRASFERTE	28
ART. 32 - GENERI IN NATURA	28
ART. 33 - ALLOGGIO, ACCESSORI E DOCCE	29
ART. 34 - ACQUISTO GENERI PRODOTTI SUL FONDO.....	30
ART. 35 - TREDICESIMA MENSILITÀ	30
ART. 36 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ	30
ART. 37 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	31
TUTELA DELLA SALUTE.....	32
ART. 38 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	32
ART. 39 - EQUIPAGGIAMENTO LAVORI NOCIVI	32
ART. 40 - CAPI DI VESTIARIO	33
ART. 41 - ANTICIPAZIONE TRATTAMENTI ASSISTENZIALI	33
ART. 42 - MALATTIA ED INFORTUNIO	33
ART. 43 - INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO	34
<i>Malattia</i>	34
<i>Infortunio sul lavoro</i>	34
ART. 44 - CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE OPERAI AGRICOLI (C.I.S.O.A.)	35
ART. 45 - RAPPRESENTANTE LAVORATORI SULLA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST).....	35
ART. 46 - ISTITUZIONE DEL FONDO PER LA EROGAZIONE DI INTEGRAZIONI AI TRATTAMENTI DI MALATTIA ED INFORTUNIO E PER LA RISCOSSIONE DEL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE.....	35
ART. 47 - GESTIONE E AMMINISTRAZIONE DELL' E.B.A.P.	36
ART. 48 - AVENTI DIRITTO	37
ART. 49 - PRESTAZIONI	37
1) <i>Integrazione Malattia</i>	37
2) <i>Integrazione Infortunio</i>	37
3) <i>Indennità Assegno Funerario</i>	38
4) <i>Indennità Licenziamento per gli OTI</i>	38
5) <i>Indennità Incentivo alla Ricollocazione per gli OTI</i>	38
6) <i>Integrazione Maternità Obbligatoria per gli OTI</i>	38
7) <i>Indennità per Lavoratori e Familiari Disabili/Inabili per gli OTI e per gli OTD che nell'anno precedente abbiano lavorato almeno 150 giorni</i>	38
ART. 50 - DOMANDA DI INTEGRAZIONE	39
ART. 51 - LIQUIDAZIONE E REIEZIONE DELLE PRATICHE	39
ART. 52 - DOMANDE RESPINTE	39
ART. 53 - CONTRIBUTO PER L'INTEGRAZIONE DI MALATTIA ED INFORTUNIO (FIMI)	40
ART. 54 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE (CAC)	40
ART. 55 - VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI	40
ART. 56 - IMPOSIZIONE DEI CONTRIBUTI	41
ART. 57 - DESTINAZIONE DEL CONTRIBUTO PER L' E.B.A.P.	41

ART. 58 - DESTINAZIONE DEL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE	41
ART. 59 - ISTITUTI DI PATRONATO	42
RISOLUZIONE E DIMISSIONI.....	42
ART. 60 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO ..	42
A) <i>GIUSTA CAUSA</i>	42
B) <i>GIUSTIFICATO MOTIVO</i>	43
ART. 61 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	44
ART. 62 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA.....	44
DISCIPLINA E CONTROVERSIE	45
ART. 63 - NORME DISCIPLINARI	45
ART. 64 - NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	45
ART. 65 - RICORSO CONTRO I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	45
DIRITTI SINDACALI E PERMESSI	46
ART. 66 - RIUNIONI IN AZIENDA	46
ART. 67 - CONTRIBUTI SINDACALI	46
ART. 68 - PERMESSI STRAORDINARI	47
ART. 69 - PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE	47
ART. 70 - PERMESSI PER LA FORMAZIONE CONTINUA.....	47
ART. 71 - PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO.....	48
RELAZIONI SINDACALI	48
ART. 72 - COMMISSIONE TRIPARTITA.....	48
PATTO PROVINCIALE DI COMPARTECIPAZIONE DELLA PROVINCIA DI PIACENZA	49
NORME GENERALI	49
Art. 1 - <i>Oggetto del patto</i>	49
Art. 2 - <i>Durata del patto</i>	50
Art. 3 - <i>Denuncia della superficie e dei compartecipanti</i>	50
NORME PER IL RAPPORTO INDIVIDUALE DI COMPARTECIPAZIONE	50
Art. 4 - <i>Stipulazione del contratto individuale</i>	50
Art. 5 - <i>Libretto di compartecipazione e contabilità</i>	50
NORME PER LA COLTIVAZIONE DEI PRODOTTI IN COMPARTECIPAZIONE	51
Art. 6 - <i>Direzione tecnica ed esecuzione dei lavori</i>	51
Art. 7 - <i>Aglione</i>	51
Art. 8 - <i>Bietole</i>	51
Art. 9 - <i>Cipolle</i>	52
Art. 10 - <i>Granoturco</i>	52
Art. 11 - <i>Pomodoro</i>	52
COMPENSI DI COMPARTECIPAZIONE	53
Art. 12 - <i>Divisione - Disponibilità - Vendita del prodotto</i>	53
Art. 13 - <i>Anticipazioni</i>	53
Art. 14 - <i>Minimi di garanzia</i>	53

TRATTAMENTI ASSISTENZIALI	54
<i>Art. 15 - Assicurazioni sociali</i>	54
<i>Art. 16 - Trattamenti assistenziali</i>	54
NORME VARIE	54
<i>Art. 17 - Sarchiatrice meccanica</i>	54
<i>Art. 18 - Assicurazione contro la grandine e l'incendio</i>	54
<i>Art. 19 - Contributo contrattuale</i>	54
<i>Art. 20 - Controversie individuali</i>	55
ALLEGATI	56
ALLEGATO N. 1.....	56
CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO	56
ALLEGATO N. 2.....	58
RAPPRESENTANTE TERRITORIALE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLST)	58
ALLEGATO N. 3.....	60
PRESTAZIONI SPERIMENTALI, TEMPORANEE E STRAORDINARIE (ESTRATTO DEL REGOLAMENTO EBAP in vigore dal 01/06/2024)	60

