

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

**PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI DELLA
PROVINCIA DI CATANIA**

Stipulato il 05 Dicembre 2017

Validità 01.01.2016 – 31.12.2019

L'anno 2017 il giorno cinque del mese di dicembre, in Catania

tra

la Confagricoltura Catania, rappresentata dal Presidente Giovanni Selvaggi, dal vice Presidente Maurizio Mazza e dal direttore Francesco Toscano

la Federazione Provinciale Coldiretti Catania, rappresentata dal Presidente Giovanni Pappalardo e dal direttore Giuseppe Campione

la Confederazione Italiana Agricoltura - Cia Sicilia Orientale, rappresentata dal Presidente Giuseppe Di Silvestro, dal direttore Graziano Scardino e da Alfio Cosentino, Funzionario Cia Sicilia Orientale

e

la FLAI/CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Pino Mandrà e da Floriana Lanza, Maria Rosa Favorito, Antonino Calandra e Giuseppe Lucifora

la FAI/CISL, rappresentata dal Segretario Pietro Di Paola, e dai componenti di Segreteria Giuseppe La Spina e Debora Luisa Pastore.

la UILA/UIIL, rappresentata dal Segretario Antonino Marino e da Corbino Gaetano, Pinzone Vecchio Salvatore, Lombardo Pontillo Antonino, Prestigiacommo Roberto e Cavallaro Andrea;

È stato stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro degli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Catania.

TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola o societaria o comunque associate, che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse comprese le aziende florovivaiste e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il Contratto Provinciale si applica in particolare alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quale, a titolo esemplificativo, le aziende:

Florovivaistiche
Ortofrutticole
Oleicole
Zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie
Vitivinicole
Casearie
Agrituristiche
Funghicole
Acquacoltura
Di servizi e ricerche in agricoltura

Art. 2 Decorrenza e durata del Contratto

Il presente contratto ha durata a decorrere dal 01.01.2016 al 31.12.2019

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

In caso di mancata disdetta esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte

4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 Efficacia del Contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni contraenti. Il contratto produrrà i suoi effetti anche per le Organizzazioni o le aziende le quali aderiscano o comunque applichino quanto previsto dal presente C.P.L. (Gli effetti economici del presente Contratto hanno la seguente durata: dal **01.12.2017 al 31.12.2019**)

TITOLO II Relazioni Sindacali

Art. 4 Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

L'Ente bilaterale agricolo territoriale costituito dalle Parti a livello provinciale ha lo scopo di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 53 del presente CCPL. L'Ente può inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dal successivo art. 5, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato n. 5 al vigente CCNL;
- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal presente contratto provinciale di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;
- esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

Art. 5

Osservatorio provinciale

Le Parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolga le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- 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. 87;

- 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.
- In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari. L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori. Le parti convengono che le suindicate funzioni di un impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale in tempi ragionevoli dopo la stipula del presente CCPL. Le Parti si impegnano a incontrarsi per concordare e stipulare il regolamento di funzionamento dell'Osservatorio provinciale.

Art. 5 bis

Accordi aziendali di detassazione dei premi di produttività

Le Parti, con separato accordo, regoleranno i criteri per la stipula di accordi aziendali in attuazione del DPCM del 22/01/2013 e seguenti che prevedono l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività.

TITOLO III

Costituzione del rapporto di lavoro

Collocamento e mercato del lavoro

Art. 6

Assunzioni

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 di 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, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussiste 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 annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgere nell'ambito di un unico rapporto continuativo

Per "fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato alle esecuzioni delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es: aratura, potatura, raccolta dei prodotti ecc.).

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

Art. 7 Fasi lavorative

Le principali fasi lavorative sono:

1. Cerealicoltura: aratura, semina, diserbo, trattamenti fitosanitari e mietitrebbiatura;
2. Agrumicoltura: lavori di impianto (messa a dimora delle piante) trattamenti fitosanitari, potatura, smaltimento ramaglia, irrigazione e raccolta;
3. Olivicoltura: lavori di impianto (messa a dimora delle piante) trattamenti fitosanitari, potatura e raccolta;
4. Vitivinicoltura: lavori di impianto (messa a dimora delle piante), potatura verde e secca, diserbo – trattamenti fitosanitari, irrigazione e vendemmia;
5. Pistacchieto: lavori di impianto (messa a dimora delle piante), potatura

- trattamenti fitosanitari e raccolta;
6. Nocciolo: lavori di impianto (messa a dimora delle piante), potatura, trattamenti fitosanitari e raccolta;
7. Ficodindieto: impianto, diradamento fioritura, raccolta;
8. Orticoltura (angurie e carciofi): semina o piantagione, scerbatura, irrigazione, trattamenti fitosanitari e raccolta;
9. Frutticoltura (pescheti, meleti, pereti, ciliegeti) : lavori di impianto, potatura, smaltimento ramaglia, trattamenti fitosanitari, irrigazione e raccolta;
10. Fragoletto: semina, scerbatura, trattamenti fitosanitari, raccolta.

Per le suddette fasi, l'assunzione è garanzia di occupazione per l'intera fase e di salario per il lavoro effettivamente prestato.

Fanno eccezione alla garanzia occupazionale:

- a) il verificarsi di eventi atmosferici;
- b) il rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C. C.

Art. 8 Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal presente contratto.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 9
Periodo di prova

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

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

L'operaio assunto con un rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni, è soggetto ad un periodo di prova di due giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca 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. 10
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 e comunque di età inferiore ai 16 anni compiuti.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le disposizioni delle vigenti leggi in materia di sostegno e tutela della maternità e della paternità.

Art. 11
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 vigente 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. 9 del presente CCPL;
- 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:

per prestazioni settimanali: 24 ore
per prestazioni mensili: 72 ore
per prestazioni annuali: 500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

Le parti convengono, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del vigente CCNL che i lavoratori destinati alle vendite dirette, compreso nei mercati contadini settimanali, possono essere assunti a tempo parziale con i seguenti limiti di prestazione individuali:

per prestazioni settimanali: 16 ore
per prestazioni mensili: 64 ore
per prestazioni annuali: 500 ore

Inoltre, le parti convengono, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del vigente CCNL che i lavoratori degli agriturismi addetti alle pulizie e i camerieri possono essere assunti a tempo parziale con i seguenti limiti di prestazione individuali:

per prestazioni settimanali: 18 ore
per prestazioni mensili: 72 ore
per prestazioni annuali: 500 ore

I datori di lavoro in caso di applicazione delle superiori deroghe ai limiti minimi di prestazione individuali, dovranno informarne l'Ente bilaterale di cui al superiore art. 4.

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

È in facoltà delle parti trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri con figli di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

Art. 12
Apprendistato Professionalizzante di mestiere

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 ai sensi del D.LGS. N. 81/2015 del 23 febbraio 2017, gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva.

Malattia e infortunio

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 61 e 62 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010-2013. I trattamenti sopra descritti saranno corrisposti per il tramite dell'Ente bilaterale agricolo territoriale provinciale.

Art. 13
Somministrazione lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 20 e seguenti del d.lgs. n. 276 del 2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del vigente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;

- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 81 del 2008;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (che è pari a 270 giornate)

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Ente bilaterale agricolo territoriale provinciale.

Impegno a verbale

Le parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lettera g) del secondo comma del presente articolo.

Art. 14

Riassunzione

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità dell'art. 9 del presente contratto provinciale, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8 bis della legge 79/83 e successive modifiche ed integrazioni.

Al fine di stabilizzare l'occupazione, in relazione alle esigenze aziendali, il diritto alla riassunzione può essere esteso a più fasi e periodi lavorativi.

Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità: professionalità, anzianità di servizio, carico familiare.

Salvo cause di forza maggiore al lavoratore/trice spetta, compatibilmente alle esigenze aziendali, lo stesso numero di giornate dell'anno precedente.

Il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro entro novanta (90) giorni dalla cessazione la manifestazione della sua volontà di esercitare tale diritto.

Art. 15

Categorie di Operai Agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nell'impresa agricola il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto.

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

SONO OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza professione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di una impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattie od infortunio e per

le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della cassa integrazione salari di cui alla Legge n. 457 del 1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 53 e 54.

Sono, altresì, da considerarsi 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. 633/49 e dal contratto collettivo provinciale. Questi operai 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.

SONO OPERAI A TEMPO DETERMINATO:

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

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale o nelle convenzioni di cui all'art. 22 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.

Gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 16 **Categorie di Operai Florovivaisti**

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

SONO OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1 "Oggetto del contratto".

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

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 53, 54 e 55

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

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

Ai lavoratori a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e del indennità annue.

SONO OPERAI A TEMPO DETERMINATO:

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

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale o nelle convenzioni di cui all'art. 22, 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.

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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 25 tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 17

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180

giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 15 e 16 del presente CCPL;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 15 e 16 del presente CCPL;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Art. 18

Mobilità territoriale della manodopera

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta, per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento territorialmente competenti. Le Parti si confronteranno con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.

Inoltre, le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti organi pubblici, per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Viene demandato all'EBAT la regolamentazione di appositi interventi e modalità di attuazione.

Art. 19

Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali si applica il presente CPL.

Ai lavoratori migranti, qualora il datore di lavoro non metta a disposizione il mezzo di trasporto, spetta:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda così come previsto al successivo art. 47 ("Rimborso spese) punto 2;
- il datore di lavoro ove necessario garantirà al lavoratore nei limiti delle disponibilità aziendali un idoneo ricovero nel rispetto della dignità e delle norme igienico sanitarie.

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia od infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod. civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;

- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Art. 20
Lavoratori extra-comunitari

E' assunto l'impegno ad attuare ogni iniziativa perché ai lavoratori extra-comunitari occupati nel comparto agricolo sia riservata la tutela e il rispetto delle vigenti leggi.

E' inoltre prevista la possibilità del cumulo ferie per l'eventuale ritorno in patria.

Art. 21
Affidamento diretto a terzi di fasi lavorative

Gli operai addetti alle fasi lavorative in titolo sono considerati lavoratori agricoli a tutti gli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali qualora svolgenti attività rientranti in quelle dichiarate all'art. 6, legge 31.3.1979, n. 92.

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CPL, salvo condizioni di miglior favore.

Art. 22
Trasporti e asili nido

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede per scambiarsi informazioni, esaminare i problemi, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

Art. 23
Convenzioni

Le parti, anche allo scopo di favorire un'applicazione delle convenzioni corrispondenti alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura convengono quanto segue:

- 1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda - oppure anche soltanto per una parte di esse- potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione, di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione o mese o settimana o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;
- 2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni sindacali e dai datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il loro parere favorevole, alle competenti Commissioni di collocamento agricolo. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di collocamento a far stipulare alle stesse le relative convenzioni.

Art. 24
Raccolta dei prodotti sulla pianta

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92).

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CPL, salvo condizioni di miglior favore.

TITOLO IV Classificazione del personale

Art. 25 Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre “aree professionali “ per ognuna delle quali sono state definite le caratteristiche essenziali.

Le mansioni ed i relativi profili professionali, il loro inquadramento all’interno delle tre aree.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

AREA 1[^]- Declaratoria: appartengono a quest’area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi richiedenti specifica specializzazione.

Questa area include le seguenti figure:

Livello A

- Conduttore di macchine agricole operatrici complesse con capacità di intervento meccanico;
- Addetto alla meccanizzazione agricola;
- Giardiniere;
- Fecondatore artificiale;
- Lavoratore con mansioni almeno bivalenti (falegname, elettricisti meccanici, ecc)
- Addetto alle incubatrici
- Addetto agli impianti antigelo
- Innestatore capace di effettuare ogni tipo di innesto
- Potatore artistico di piante ornamentali
- Ibridatore e selezionatore addetto alla sperimentazione

Le OO. SS. dichiarano che la mansione di addetto alla meccanizzazione agricola è riconducibile ai lavoratori assunti da Enti pubblici e di diritto pubblico che svolgono attività di meccanizzazione agricola.

Livello B

- Mungitore a mano;
- Meccanico, idraulico, falegname, muratore, elettricista;
- Selezionatore sulla pianta di agrumi e frutta;
- Casaro;
- Addetto alla sistemazione di bancali da serra;
- Conduttore di macchine agricole con capacità di intervento meccanico;
- Conduttore di mezzi pesanti
- Trattorista
- Costruttore di muretti a secco
- Cuoco
- Innestatore
- Irroratore e dosatore con patentino
- Addetto ai lavori idraulici
- Fabbro, frigorista, e addetti alla manutenzione di impianti
- Addetto prevalentemente alla mungitura meccanica o che si occupa del funzionamento delle attrezzature e degli impianti meccanici negli allevamenti in genere
- Fattore di campagna
- Mastro impaccatore
- Decorticatore
- Macellaio
- Insaccatore di carni salate
- Potatore
- Aiutante di laboratorio
- Costruttore di serre

AREA 2[^] Declaratoria: appartengono a quest’area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o titoli – ancorché necessari di un periodo di pratica.

Questa area include le seguenti figure:

Livello C

- Raccoglitore di agrumi, frutta e uva da tavola
- Addetto alla cernita e confezionamento di agrumi, frutta, ortaggi e olive da mensa

- Addetto agli impianti di vinificazione
- Conduttore di macchine agricole
- Guardiano munito di autorizzazione di porto d'armi
- Aiuto cuoco
- Cameriere e caposala azienda Agrituristica
- Autista addetto ai trasporti aziendali
- Addetto alla vendita diretta compreso nei mercati contadini

Livello D

- Custode
- Carrellista
- Seminatore
- Scateno e scasso a mano
- Raccoglitore di nocciole e pistacchi
- Raccoglitore di ortaggi e olive da mensa
- Addetto alla piantagione di carciofo e pomodoro
- Roncolatore di nocciolo
- Addetto ai magazzini ed alle cantine
- Aiuto casari
- Operaio polifunzionale*
- Incartatore
- Addetto Azienda Agrituristica con mansioni generiche, relative alla ristorazione e all'accoglienza.

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di "Capo" è dovuta una maggiorazione del 10% salariale.

AREA 3[^] - Livello E

Operai e non compresi nelle precedenti aree e livelli, addetti a mansioni generiche nelle aziende agricole ed agrituristiche.

* (per le aziende da 1 a 10 dipendenti fino a cinque unità e per le aziende con oltre 10 dipendenti il 20% oltre le cinque unità. L'operaio polifunzionale deve essere assunto, di norma, per almeno 100 giornate annue).

B) Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in tre "aree professionali" comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree sono così definite le caratteristiche essenziali ed i corrispondenti profili professionali.

Pertanto, la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

AREA 1[^] - Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentano loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Livello "A"

- **Ibridatore – selezionatore:** l'operaio che, con autonomia ed elevata competenza professionale acquisita per pratica per titolo, esegue incroci vari e tali per ottenere ibridi di 1[^] generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- **Conduttore – meccanico di macchine agricole operatrici complesse:** l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla riparazione e manutenzione ordinaria delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- **Conduttore – meccanico di autotreni o di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 Q, provvede alla loro riparazione e manutenzione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- **Aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai tests sanitari sulle piante.
- **Potatore artistico di piante:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue

la potatura artistico - figurativa di piante ornamentali o di alberi di alto flusso.

- **Giardiniere:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e la dimensione delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua. Nonché i relativi tempi di esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue le operazioni di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.
- **Conduttore di caldaie a vapore:** colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- **Addetto agli impianti antigelo:** l'operaio che con elevata competenza professionale manovra gli impianti antigelo e ne imposta il funzionamento.

Livello "B"

- Vivaista;
- Potatore;
- Innestatore e ibridatore;
- Preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- Selezionatore di piante innestate;
- Conduttore patentato di autotreni, automezzi, trattori;
- Conduttore di caldaia con patente diversa dal 1° 2° grado;
- Meccanico;
- Elettricista;
- Spedizionario;
- Costruttore di serre
- Giardiniere comune: l'operaio che, con competenza professionale, ha solo mansioni esecutive rispetto ai lavori indicati nella classificazione del giardiniere di livello "A".

AREA 2^ - Declaratoria: appartengono a quest'area i lavoratori con 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.

Livello "C"

- Addetti agli impianti termici;
- Aiuto innestatore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello "D"

- Tutti gli aiuti e gli operai di cui al livello "B";
- Preparatore di acqua da irrorazioni;
- Irrigatore portatore di lancia per trattamenti antiparassitari;
- Imballatore;
- Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- Trapiantatore di piante ornamentali adulte con zolla.

AREA 3^ - Declaratoria

Livello "E"

- Addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Art. 26

Mansioni e cambiamento dei profili professionali degli operai agricoli

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione: nel caso, invece, siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono, altresì, il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni

lavorativi, oppure, saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a quaranta giorni lavorativi nel corso di un anno. Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente. In ogni caso il lavoro prestato nel profilo professionale con livello retributivo superiore deve essere registrato sul libretto sindacale di lavoro.

Art. 27

Mansione e cambiamento dei profilo professionali degli operai florovivaisti

Il lavoro che, per esigenze dell'azienda, viene contemporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenze dell'Azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha il diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale profilo professionale.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento del profilo professionale con livello retributivo superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

- 25 giorni nei casi di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1[^] e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2[^] a quelli dell'area 1[^];
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2[^].

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

TITOLO V

Norme di organizzazione aziendale del lavoro

Art. 28

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 (trentanove) ore settimanali pari a 6,30 giornaliere.

Fermo quanto è previsto dall'art. 34 del CCNL per le attività zootecniche, si conviene che sarà possibile distribuire le 39 (trentanove) ore settimanali in cinque giorni.

Conseguentemente l'orario potrà essere così stabilito:

- a) dal lunedì al giovedì: ore 8 (otto) giornaliere;
- b) venerdì: ore 7 (sette) giornaliere.

Durante il periodo delle campagne di raccolta dei prodotti, di meccanizzazione ed attività nei campi sperimentali, potranno essere concordate tra le parti firmatarie, nei limiti del richiamato articolato del CCNL, orari di lavoro flessibili onde consentire una organizzazione del lavoro ottimale e l'allargamento della base occupazionale.

Per le attività zootecniche si demanda la gestione degli orari alla contrattazione aziendale fra le parti.

Art. 29

Riposo settimanale

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

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

In base all'art. 22 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 35 agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per

comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Agli operai addetti al bestiame – ove necessario – il riposo settimanale potrà non coincidere con la domenica.

In tal caso, pertanto, l'azienda dovrà informare, in tempo utile, le R. S. A. se presenti, nonché gli operai interessati.

Art. 30 **Ferie**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della Legge n. 977 del 17 ottobre 1967, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4 Agosto 1999 n. 345.

I datori di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 40 ("Retribuzione").

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 28, commi 3 e 4, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Art. 31

Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta 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.

Per quanto sopra, è concesso un permesso retribuito di 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 necessari per partecipare ai corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 (uno) per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno da più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi per addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

In tal caso gli operai dovranno presentare all'azienda:

- a) certificato di iscrizione rilasciato dall'Ente e/o dalla Scuola;
- b) certificato di frequenza.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53 del 2000.

Art. 32

Permessi straordinari e congedi parentali

In caso di matrimonio o unione civile, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni. Nelle stesse ipotesi, l'operaio a tempo determinato ha diritto a un permesso retribuito di un (1) giorno.

All'operaio sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito. Ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge **.

** Cfr. art. 4 comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 33

Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a 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; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

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 (uno) per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno da 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.

In tal caso gli operai dovranno presentare all'azienda:

- a) certificato di iscrizione rilasciato dall'Ente e/o dalla Scuola;
- b) certificato di frequenza.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

Art. 34

Giorni festivi operai agricoli e florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti :

- 1) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
- 4) il giorno del 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;
- 9) il 4 Novembre, giorno dell'Unità Nazionale; ***
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, Santo Stefano;
- 13) la Festa del Patrono del luogo.

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle Leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 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 lavoratori 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 della sospensione.

In base all'art. 44, il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate, è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa ai predetti operai sarà corrisposta la

*** La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla L. 5.3.77 n. 54.

retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 36.

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 5, nonché a seguito del 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 e tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

- a) per le festività nazionali (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata rispettivamente alla prima domenica di giugno e di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla L. 31.03.1954 n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 2 giugno ed il 4 novembre sono giornate lavorative e tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività sopresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposto, 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 una giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, di cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le 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.

DICHIARAZIONE DEL MINISTRO

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività sopresse, di cui alla L. 05.03.1977 n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività, deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione (riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25.06.1979).

Art. 35

Lavoro straordinario - festivo - notturno degli operai agricoli e florovivaisti

Si considera:

- a) Lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario di lavoro previsto all'art. 28.
- b) Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 34.
- 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;
- d) per il lavoro notturno al coperto, fra cui quello nelle aziende agrituristiche, tale lavoro notturno va dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le 18 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:

- lavoro straordinario	30%
- lavoro festivo	35%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	45%
- lavoro festivo notturno	50%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito dall'art. 40.

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

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10% (le aziende agrituristiche rientrano in questa fattispecie).

Banca delle ore

E' consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il pagamento delle sole maggiorazioni previste, maturando nel contempo il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

Ciascun lavoratore potrà confluire in una banca ore individuale, di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi anche cumulabili con periodi di ferie.

Il lavoratore per attivare la banca delle ore, dovrà formalizzare per iscritto all'azienda tale volontà, che resterà attiva fino a successiva disdetta.

I riposi compensativi potranno essere fruiti previa richiesta scritta del lavoratore da inviarsi all'azienda con un preavviso minimo di 48 ore. La fruizione dovrà essere richiesta comunque non oltre il 31 Marzo dell'anno successivo rispetto al momento in cui è stata resa la prestazione straordinaria cui si riferiscono.

In caso di mancato godimento, entro il termine stabilito l'azienda procederà alla corresponsione degli importi dovuti mediante pagamento delle relative ore residue presenti in banca delle ore nel conto individuale del lavoratore.

Art. 36

Interruzione - recuperi operai agricoli e florovivaisti

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 44 del vigente CCNL, l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. In ogni caso al lavoratore, anche se impossibilitato ad iniziare il lavoro per causa di forza maggiore, è dovuta la corresponsione del salario pari a due ore.

Se l'interruzione del lavoro si verifica dopo oltre il 50% dell'orario giornaliero di lavoro, al dipendente sarà corrisposto il salario per l'intera giornata.

Per l'operaio a tempo indeterminato il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, nel rispetto delle leggi vigenti, dovrà effettuarsi entro venti giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Laddove è previsto è dovuto il rimborso chilometrico di percorso.

Art. 37

Attrezzi ed utensili

Di regola gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto nella retribuzione.

Invece al lavoratore, assunto a tempo determinato o indeterminato, che impieghi un mezzo meccanico proprio (motocoltivatore, motosega ecc.), che sia in regola con le normative vigenti sulla sicurezza sul lavoro, è dovuto un compenso aggiuntivo al salario contrattuale non inferiore al 15% per funzionamento, ammortamento ed usura del mezzo utilizzato.

Art. 38

Trasferimento operai florovivaisti

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserie della propria famiglia.

Inoltre, avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

Art. 39

Organizzazione del lavoro

Per la soluzione delle problematiche poste nell'art. 47 del CCNL, si demanda ad uno studio dell'EBAT dopo tre mesi dal suo insediamento.

TITOLO VI NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 40 Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1. **salario contrattuale** definito secondo i criteri di cui all'art. 25 ("Classificazione"), fissato per singole figure o per gruppi di figure;
2. **indennità sostitutiva dei generi in natura** nella misura di € 200,00 annue per gli operai a tempo indeterminato; tale valore è computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;
3. **Terzo elemento**, pari al 30,44% per gli operai a tempo determinato; detto elemento rappresenta il corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo determinato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- Festività nazionali ed infrasettimanali	5,45%
- Ferie	8,33%
- 13 [^] mensilità	8,33%
- 14 [^] mensilità	8,33%

TOTALE 30,44%

4. L'ex salario integrativo provinciale nella misura stabilita del presente contratto è elemento costitutivo del salario contrattuale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di cui agli artt. 15 e 16, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo

elemento.

I salari contrattuali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto.

In relazione alle consuetudini locali, il pagamento dei salari potrà essere effettuato: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni previste dall'articolo 55 del presente contratto rappresentano un diritto di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di cui all'art. 4 del presente CPL la contribuzione di cui al successivo articolo 56, è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

Art. 41

Contratto applicabile agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province

Ai sensi dell'art. 4 dell'Allegato 2 del vigente CCNL, agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, si applicano le

disposizioni del contratto provinciale di lavoro della provincia in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale. Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 42 **Aumenti salariali**

A decorrere dall'01.12.2017 agli operai agricoli e florovivaisti è riconosciuto l'aumento del 2,00%. Le relative tabelle salariali allegata al presente contratto verranno trasmesse all'Ispettorato Provinciale del Lavoro e all'Ufficio Riscossioni - Contributi e Previdenza Agricola dell'INPS di Catania per i dovuti provvedimenti di competenza.

Art. 43 **Tredicesima mensilità**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la 13^a mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione di rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato, la 13^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 40 del presente C.P.L.

Art. 44 **Quattordicesima mensilità**

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

Nel caso di inizio o di cessazione di rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a quanti sono i

mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato, la 14^a mensilità è compresa nella percentuale relativa al 3° elemento previsto dall'art. 40 del presente C.P.L.

Art. 45 **Scatti di anzianità**

Con decorrenza dall'1 febbraio 1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra pari a € 9,00 mensili se operai comuni, a € 10,33 mensili se operai qualificati, a € 10,85 mensili se operai qualificati super, a € 11,36 mensili se operai specializzati ed a € 11,62 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata, secondo le norme sulla retribuzione.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo girone del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio a profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente, è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali. Resta ferma la decorrenza dell'11 novembre 1969, stabilita dai precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, quale data relativa all'introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Con decorrenza dal 1.7.2006 gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali individuati nelle aree di cui all'art. 31 del vigente contratto collettivo nazionale, sono incrementati nelle seguenti misure:

- da E 8,99 a E 9,89 per gli operai comuni;
- da E 10,33 a E 11,36 per gli operai qualificati;
- da E 10,85 a E 11,93 per gli operai qualificati super;
- da E 11,36 a E 12,50 per gli operai specializzati;
- da E 11,62 a E 12,78 per gli operai specializzati super.

Art. 46
Obblighi particolari tra le parti

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle spettanze da essi maturati nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro ordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività : alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14^a mensilità : alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13^a mensilità : in coincidenza con le festività del S. Natale e, comunque, non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato, le festività, la 13^a e la 14^a mensilità sono conglobate nel terzo elemento, come previsto dall'art. 40 del presente C.P.L.

Gli operai sono tenuti ad espletare loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti provinciali.

Art. 47
Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda 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 dei regolari giustificativi fiscali come segue:

- 1) albergo: 2^a categoria;
- 2) trasporto: uso di mezzo proprio: 1/5 del prezzo della benzina per ogni Km percorso;
- 3) vitto: due pasti al giorno per un importo non superiore a € 25,00 (venticinque euro) ciascuno.

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

Art. 48
Rimborso chilometrico di percorso

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, qualora l'azienda stessa non metta a disposizione il mezzo di trasporto, riceveranno un rimborso pari ad un quinto del costo della benzina a fronte della presentazione di apposita distinta analitica.

Art. 49
Cottimo

Per l'eventuale lavorazione a cottimo sarà corrisposta una maggiorazione del 20% sulla retribuzione contrattuale derivante dalla qualifica di appartenenza del prestatore d'opera.

Art. 50
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 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire cioè dalla data di entrata in vigore della Legge 29.05.1982 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° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti.

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) per un periodo massimo di anni uno (1), salvo diverso accordi intercorrente fra le parti.

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 compete il T. F. R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale 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 T. F. R. non si calcola sul terzo elemento.

TABELLE INDENNITA' DI ANZIANITA'

Disposizioni previste dai Patti Collettivi Nazionali di Lavoro per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti alla data del 6 agosto 1976, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dei contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.

Patti collettivi	n. giornate	Decorrenza
P. C. N. L. 31/7/51 (art. 27 e 31)	5	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 31/7/75
P. C. N. L. 23/3/60 (art. 27 e 31)	7	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 26/3/60 o all'01/7/60
P. C. N. L. 8/3/63 (art. 20 - 30 e norma transitoria punto 3)	10	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 8/3/63
P. C. N. L. 5/7/67 (art. 31 e 39)	12 gg. sino a 3 anni di anzianità 14 gg. da 3 a 6 anni di anzianità 16 gg. da 6 anni di anzianità in poi	Dall'11/11/67
P. C. N. L. 29/1/70 (art. 34 - 38 e norma transitoria)	14 gg. sino a 3 anni di anzianità 16 gg. da 3 a 6 anni di anzianità 18 gg. da 6 a 10 anni di anzianità 20 gg. oltre i 10 anni di anzianità	Dall'11/11/69 o dall'1/6/70
P. C. N. L. 26/4/73 (art. 38 e norma transitoria C)	18	Dal 9/8/72
C. C. N. L. 11/10/74 (art. 38 e norma transitoria C)	25	Dal 12/7/74
C. C. N. L. 20/1/77 (art. 41 e norma transitoria D)	26	Dal 16/8/76

TITOLO VII PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 51 Previdenza ed assistenza

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 52

Fondo di previdenza complementare

Per la previdenza complementare valgono le norme dell'art. 59 del CCNL vigente.

Art. 53

Malattie ed infortuni operai agricoli

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 all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica ed, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo 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. 54

Malattie ed infortuni operai florovivaisti

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 all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica ed, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13^a mensilità, della 14^a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera, nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso. Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera, pari alla differenza tra l'indennità di legge ed il salario giornaliero. La corresponsione dell'anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL. Il trattamento per malattia e infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai e tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuativo.

Qualora, invece, l'operaio e tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia o di infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal

31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera rispettivamente prevista dal 4° e 5° comma precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

Art. 55

Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro operai agricoli e florovivaisti

Malattia

L'integrazione salariale corrisposta dall'EBAT - C. I. A. L. A. della Provincia di Catania agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore il 1° febbraio dell'anno incorso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che l'integrazione salariale, da parte dell'EBAT - C. I. A. L. A. della Provincia di Catania, dovrà assicurare un trattamento, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all'80% del salario giornaliero contrattuale.

Infortunio sul lavoro

L'integrazione salariale corrisposta dall'EBAT - C. I. A. L. A. della Provincia di Catania agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del T. U. sugli infortuni approvato con D. P. R. 30 giugno 1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, l'EBAT - C. I. A. L. A. della Provincia di Catania dovrà assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento pari all'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

IMPEGNO A VERBALE

In occasione del rendiconto annuale dell'EBAT - C. I. A. L. A. della Provincia di Catania, le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi in vigore per permettere l'applicazione del trattamento previsto.

Art. 56

Fondo integrazione malattie ed assistenza contrattuale

Per il funzionamento del Fondo, in caso di malattia ed infortunio sul lavoro degli operai agricoli, e per l'assistenza contrattuale, è stabilita a decorrere dall'01.07.2017 una contribuzione dell'1,50 % sulla retribuzione lorda per ogni giornata – lavoro denunciata e/o accettata dall'INPS.

Tale contributo è destinato ad alimentare il fondo di malattia e quello dell'assistenza contrattuale in misura del 50% ciascuno.

Esso è dovuto da tutte le aziende agricole e dalle stesse interamente anticipato, con diritto di rivalsa nei confronti dei prestatori d'opera, nella misura dello 0,75 % a giornata.

Art. 57

Cassa Integrazione Salari

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi all'integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1872 n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa Integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione all'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 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. 58

Anticipazione trattamenti assistenziali

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli istituti previdenziali ed assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio, ed alla cassa integrazione.

Norma transitoria

La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali ed assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

Art. 59

Lavori pesanti e nocivi

I lavori pesanti sono:

- trasporto a spalla di pesi da 26 a 40 Kg

I lavori nocivi sono:

1) trattamenti antiparassitari ed anticrittogamici con presidi sanitari di 1^a e 2^a classe;

2) spandimento manuale di concimi corrosivi, quali gli iperfosfati non granulati e le

calciocianimidi;

3) pulitura interna di vasche da vino;

4) lavori in silos, pozzi neri, serre, in acqua ed in celle frigorifere, per prestazioni lavorative non inferiori alle ore 6,30 giornaliere.

Agli addetti ai lavori sopra elencati si applica una riduzione dell'orario di lavoro di h. 2.20.

Per i lavori nocivi, l'azienda ha l'obbligo di fornire: maschere, tute, stivali, ecc. Sono consentite visite mediche periodiche di controllo con permessi retribuiti. Tali addetti devono munirsi di libretto.

Art. 60

Salute dei lavoratori

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori che presentano "fattori di nocività",

a) **per quanto riguarda la manodopera florovivaistica**, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi h. 2.20 di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda.

b) **Per quanto riguarda gli operai agricoli**, si stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e qualifica – di h. 2.20 giornalieri. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del protocollo d'intesa allegato al CCNL, le parti si riservano di valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore.

Agli operai addetti ai lavori pesanti e nocivi sono previste visite mediche periodiche di controllo, con regolare corresponsione del salario.

Le funzioni del CO.PA.PROV. vengono demandate all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale. Sono istituite le RLST (D.lgs. 626/1994 e successivi).

Si demanda all'EBAT-CIALA il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 31 del presente CPL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Art. 61

Libretto sindacale e sanitario

Le organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto sindacale e sanitario conforme al fac-simile allegato al CCNL, cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale. Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 62
Lavoratori tossico dipendenti

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'operaio agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro, è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze d il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà, inoltre, presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso. Il rapporto di lavoro si ritiene automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Gli operai agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio – riabilitativo del familiare qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa, non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

TITOLO VIII
SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 63
Trasferimento di Azienda

Il trasferimento di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 64
Servizio Militare

Per il servizio militare ed il richiamo alle armi dei lavoratori, si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 65
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 della legge n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

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 la detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente contratto;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- 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, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 67 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo lettera 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. 80 del presente CPL ("Controversie individuali"), esperirà il tentativo di amichevole componimento, conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2°, della citata legge n. 108 del 1990. e disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D. L. 22/12/1981 n. 791, convertito con modifiche dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54.

Art. 66

Dimissioni per giusta causa

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Art. 67

Preavviso di risoluzione del rapporto

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

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte dei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

Art. 68

Norme disciplinari

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e devono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore, potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

- 1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza il giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi danno all'azienda ed ai macchinari;
- 2) con la multa, pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera b) del paragrafo 1), saranno versati alla Sede Provinciale INPS.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 80.

Art. 69

Notifica provvedimenti disciplinari e Ricorsi Operai Agricoli e Florovivaisti

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione sul libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti di cui all'articolo 68, il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione Sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 80 esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 70

Delegato d'Azienda - Operai Agricoli

Nelle aziende che occupino più di 5 operai agricoli, sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie, sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 72 del presente contratto.

Per l'esercizio dei compiti riconosciuti ai delegati d'azienda sarà messo a loro disposizione un locale attrezzato in cui gli stessi potranno svolgere un'idonea assistenza ai lavoratori fuori dall'orario di lavoro fino ad un massimo di quattro ore settimanali.

Nel caso in cui per motivi obiettivi l'azienda non è in condizioni di fornire tali locali, ai delegati sarà consentito restare dentro l'azienda per il tempo previsto nel comma precedente prima o dopo l'inizio del lavoro.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato d'azienda, non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Alla elezione di delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali. I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni Provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni datoriali provinciali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare le opportune condizioni igienico – sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato d'azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 71

Delegato d'Azienda - Operai Florovivaisti

Nelle aziende che occupino più di 5 operai, sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupano più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie ai sensi del protocollo di cui all'allegato 15 al CCNL, sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda siano essi a tempo indeterminato che determinato. La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato d'azienda, non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 72 ("Tutela del delegato d'azienda") del presente contratto.

Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali. I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni Provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni datoriali provinciali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- c) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- d) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare le opportune condizioni igienico – sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato d'azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 72

Tutela del delegato d'Azienda

Il delegato non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta. Durante il rapporto di lavoro, i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

Art. 73

Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (vedi Allegato n. 15).

Art. 74

Riunioni in Azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

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

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (vedi Allegato n. 15 del CCNL).

Art. 75

Assemblee Sindacali

Ai sensi dell'art. 20 della L. n. 300 (Statuto dei Lavoratori), le RSA, le RSU e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CPL, possono indire assemblee nelle aziende agricole del territorio.

Art. 76

Permessi Sindacali

Ai lavoratori membri di Organizzazioni direttive nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, devono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a 11 ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali, tali permessi sono di 4 ore mensili e possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda. Fermo restando quanto previsto dagli art. 78 e 79 del vigente CCNL, relativi alla comunicazione dei nominativi dei delegati d'azienda, la notifica dei nominativi dei lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni Provinciali Sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati. I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo, non subiranno variazione nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito protocollo (Allegato 15 del vigente CCNL).

Art. 77

Permessi per le Assemblee di Agrifondo

I lavoratori membri elettivi dell'assemblea di Agrifondo hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate nel limite massimo di tre giorni l'anno.

Art. 78

Contributo Contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali nazionali e provinciali, stipulanti il presente Contratto ed il Contratto collettivo nazionale, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi, in sede nazionale.

La quota a carico del lavoratore, sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali devono contemplare, tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 79

Quote Sindacali per delega

A carico dei lavoratori iscritti alle OO. SS., l'azienda è tenuta, su lettera/delega sottoscritta dal lavoratore interessato, ad operare la trattenuta per contributo sindacale, pari all'1% del salario lordo risultante a busta paga, per tutte le mensilità e/o periodi lavorativi.

La lettera/delega deve essere direttamente consegnata all'azienda dal lavoratore o dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce.

L'importo di tale trattenuta sarà versato trimestralmente sul c/c bancario o secondo modalità che l'Organizzazione avrà cura di comunicare.

TITOLO X - NORME FINALI

Art. 80

Controversie Individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata o erronea applicazione all'art. 25 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti nominati dalle Organizzazioni Sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni Sindacali possono demandare la controversia all'EBAT-CIALA.

Art. 81
Controversie Collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti o delle Commissioni intersindacali, le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge o del presente contratto.

Art. 82
Condizioni di miglior favore

Le norme contenute sul presente contratto, non modificano condizioni di miglior favore già esistenti.

IMPEGNO A VERBALE

DIFFUSIONE CONTRATTI E TABELLE

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono riassicurare ogni possibile forma di diffusione degli accordi e contratti nazionali e provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali, saranno ripartite tra tutte le parti, in proporzione agli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

Art. 83
Esclusività di stampa. Archivi Contratti

Il presente CPL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CPL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Catania,

FIRME


(F.L.A.I./C.G.I.L.)


(Confagricoltura Catania)


(F.A.I./C.I.S.L.)


(Federazione Provinciale Coldiretti)


(U.I.L.A./U.I.L.)


(C.I.A. Sicilia Orientale)

QUALIFICHE	*Paga Base	Aumento CPL del 1.12.2017/ 31.12.2019 2%	Paga Base Contratto	Terzo Elemento 30,44%	Totale	TFR 8,63%
AREA 3 EX OPERAIO COMUNE	46,26	0,92	47,18	14,36	61,54	4,07
AREA 2 LIVELLO D EX OPERAIO QUALIFICATO	50,71	1,01	51,72	15,74	67,46	4,46
AREA 2 LIVELLO C EX OPERAIO QUALIFICATO SUPER	53,60	1,07	54,67	16,64	71,31	4,71
AREA 1 LIVELLO B EX OPERAIO SPECIALIZZATO	55,28	1,10	56,38	17,16	73,54	4,86
AREA 1 LIVELLO A EX OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER	57,88	1,15	59,03	17,96	76,99	5,09

OPERAI FLOROVIVASTI OTD PAGA GIORNALIERA

QUALIFICHE	*Paga Base	Aumento CPL del 1.12.2017/ 31.12.2019 2%	Paga Base Contratto	Terzo Elemento 30,44%	Totale	TFR 8,63%
AREA 3 LIVELLO E EX OPERAIO COMUNE	46,26	0,92	47,18	14,36	61,54	4,07
AREA 2 LIVELLO D EX OPERAIO QUALIFICATO	50,71	1,01	51,72	15,74	67,46	4,46
AREA 1 LIVELLO C EX OPERAIO QUALIFICATO SUPER	53,60	1,07	54,67	16,64	71,31	4,71
AREA 1 LIVELLO B EX OPERAIO SPECIALIZZATO	55,28	1,10	56,38	17,16	73,54	4,86
AREA 1 LIVELLO A EX OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER	57,88	1,15	59,03	17,96	76,99	5,09

* CCNL del 01.01.2016 – 31.12.2019

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere
Le due tabelle sono uniformate, variano le classificazioni.

QUALIFICHE	* Paga Base	Aumento CPL del 1.12.2017/ 31.12.2019 2%	Totale
AREA 3 EX OPERAIO COMUNE	1.202,84	24,05	1.226,89
AREA 2 LIVELLO D EX OPERAIO QUALIFICATO	1.318,52	26,37	1.344,89
AREA 2 LIVELLO C EX OPERAIO QUALIFICATO SUPER	1.393,58	27,87	1.421,45
AREA 1 LIVELLO B EX OPERAIO SPECIALIZZATO	1.437,12	28,74	1.465,86
AREA 1 LIVELLO A EX OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER	1.504,95	30,09	1.535,04

OPERAI FLOROVIVASTI OTI PAGA MENSILE

QUALIFICHE	* Paga Base	Aumento CPL del 1.12.2017/ 31.12.2019 2%	Totale
AREA 2 LIVELLO E EX OPERAIO COMUNE	1.202,84	24,05	1.226,89
AREA 2 LIVELLO D EX OPERAIO QUALIFICATO	1.318,52	26,37	1.344,89
AREA 1 LIVELLO C EX OPERAIO QUALIFICATO SUPER	1.393,58	27,87	1.421,45
AREA 1 LIVELLO B EX OPERAIO SPECIALIZZATO	1.437,12	28,74	1.465,86
AREA 1 LIVELLO A EX OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER	1.504,95	30,09	1.535,04

* CCNL del 01.01.2016 – 31.12.2019

Le due tabelle sono uniformate, variano le classificazioni.

INDICE

TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del Contratto.....	pag. 4
Art. 2 - Decorrenza e durata del Contratto.....	pag. 4
Art. 3 - Efficacia del Contratto.....	pag. 5

TITOLO II Relazioni Sindacali

Art. 4 - Enti Bilaterali Agricoli Territoriali.....	pag. 5
Art. 5 - Osservatorio provinciale.....	pag. 6
Art. 5 bis - Accordi aziendali di detassazione dei premi di produttività...	pag. 6

TITOLO III Costituzione del rapporto di lavoro Collocamento e mercato del lavoro

Art. 6 - Assunzioni.....	pag. 7
Art. 7 - Fasi lavorative.....	pag. 8
Art. 8 - Contratto individuale.....	pag. 9
Art. 9 - Periodo di prova.....	pag. 10
Art. 10 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori.....	pag. 10
Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	pag. 11
Art. 12 - Apprendistato Professionalizzante di mestiere.....	pag. 14
Art. 13 - Somministrazione lavoro	pag. 14
Art. 14 - Riassunzione.....	pag. 16
Art. 15 - Categorie di Operai Agricoli.....	pag. 16
Art. 16 - Categorie di Operai Florovivaisti.....	pag. 18

Art. 17.....	pag. 19
Art. 18 - Mobilità territoriale della manodopera.....	pag. 20
Art. 19 - Lavoratori migranti.....	pag. 21
Art. 20 - Lavoratori extra-comunitari.....	pag. 22
Art. 21 - Affidamento diretto a terzi di fasi lavorative	pag. 22
Art. 22 - Trasporti e asili nido.....	pag. 22
Art. 23 - Convenzioni.....	pag. 23
Art. 24 - Raccolta dei prodotti sulla pianta.....	pag. 23

TITOLO IV
Classificazione del personale

Art. 25 - Classificazione.....	pag. 24
Art. 26 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali degli operai agricoli	pag. 29
Art. 27 - Mansioni e cambiamento dei profilo professionali degli operai florovivaisti.....	pag. 30

TITOLO V
Norme di organizzazione aziendale del lavoro

Art. 28 - Orario di lavoro.....	pag. 31
Art. 29 - Riposo settimanale.....	pag. 31
Art. 30 - Ferie.....	pag. 32
Art. 31 - Permessi per corsi di addestramento professionale e formazione continua.....	pag. 32
Art. 32 - Permessi straordinari e congedi parentali.....	pag. 33
Art. 33 - Permessi per corsi di recupero scolastico.....	pag. 34
Art. 34 - Giorni festivi operai agricoli e florovivaisti.....	pag. 35
Art. 35 - Lavoro straordinario - festivo - notturno degli operai agricoli e florovivaisti.....	pag. 37
Art. 36 - Interruzione - recuperi operai agricoli e florovivaisti.....	pag. 38
Art. 37 - Attrezzi ed utensili.....	pag. 39

Art. 38 - Trasferimento operai florovivaisti.....	pag. 39
Art. 39 - Organizzazione del lavoro	pag. 39

TITOLO VI
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 40 - Retribuzione.....	pag. 40
Art. 41 - Contratto applicabile agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province....	pag. 41
Art. 42 - Aumenti salariali.....	pag. 42
Art. 43 - Tredicesima mensilità.....	pag. 42
Art. 45 - Scatti di anzianità.....	pag. 43
Art. 46 - Obblighi particolari tra le parti.....	pag. 44
Art. 47 - Rimborso spese.....	pag. 45
Art. 48 - Rimborso chilometrico di percorso.....	pag. 45
Art. 49 - Cottimo.....	pag. 45
Art. 50 - Trattamento di fine rapporto	pag. 45

TITOLO VII
PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Art. 51 - Previdenza ed assistenza.....	pag. 47
Art. 52 - Fondo di previdenza complementare.....	pag. 48
Art. 54 - Malattie ed infortuni operai florovivaisti.....	pag. 49
Art. 55 - Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro operai agricoli e florovivaisti.....	pag. 50
Art. 56 - Fondo integrazione malattie ed assistenza contrattuale.....	pag. 51
Art. 57 - Cassa Integrazione Salari.....	pag. 51
Art. 58 - Anticipazione trattamenti assistenziali.....	pag. 52
Art. 59 - Lavori pesanti e nocivi.....	pag. 52
Art. 60 - Salute dei lavoratori.....	pag. 53
Art. 61 - Libretto sindacale e sanitario.....	pag. 53
Art. 62 - Lavoratori tossico dipendenti	pag. 54

TITOLO VIII
SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 63 - Trasferimento di Azienda.....	pag. 55
Art. 64 - Servizio Militare	pag. 55
Art. 65 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli Operai a tempo indeterminato.....	pag. 55
Art. 66 - Dimissioni per giusta causa.....	pag. 56
Art. 67 - Preavviso di risoluzione del rapporto.....	pag. 57
Art. 68 - Norme disciplinari.....	pag. 57
Art. 69 - Notifica provvedimenti disciplinari e Ricorsi Operai Agricoli e Florovivaisti.....	pag. 58

TITOLO IX
DIRITTI SINDACALI

Art. 70 - Delegato d'Azienda - Operai Agricoli.....	pag. 58
Art. 71 - Delegato d'Azienda - Operai Florovivaisti.....	pag. 59
Art. 72 - Tutela del delegato d'Azienda.....	pag. 60
Art. 73 - Rappresentanze sindacali unitarie.....	pag. 61
Art. 74 - Riunioni in Azienda.....	pag. 61
Art. 75 - Assemblee Sindacali.....	pag. 61
Art. 76 - Permessi Sindacali.....	pag. 61
Art. 77 - Permessi per le Assemblee di Agrifondo.....	pag. 62
Art. 78 - Contributo Contrattuale.....	pag. 62
Art. 79 - Quote Sindacali per delega.....	pag. 63

TITOLO X
NORME FINALI

Art. 80 - Controversie Individuali.....	pag. 64
Art. 81 - Controversie Collettive.....	pag. 64
Art. 82 - Condizioni di miglior favore	pag. 64
Art. 83 - Esclusività di stampa. Archivi Contratti	pag. 64