

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI
LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI
DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE E
FLOROVIVAISTICHE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO**



Siglato il:
15 febbraio 2017
Periodo di validità:
1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2019

SOMMARIO

TITOLO I.....	4
PARTE INTRODUTTIVA	4
Art. 1 - Oggetto del contratto (Rif. Art. 2 CCNL)	4
Art. 2 - Decorrenza e durata del contratto (Rif. Art. 2. CCNL).....	5
TITOLO II.....	5
RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 - Sistema di bilateralità (Rif. Art. 8 CCNL).....	5
TITOLO III.....	9
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	9
COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO.....	9
Art. 4 - Assunzione (Rif. Art. 13 C.C.N.L.)	9
Riassunzione (Rif. Art. 20 C.C.N.L.)	9
Art. 5 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere (Rif. Art. 18 CCNL).....	10
Art. 6 bis - Trasformazione del rapporto	11
TITOLO IV	12
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E DEI LAVORI.....	12
Art. 7 - Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti (Rif. Art. 31 del C.C.N.L.)	12
Art. 8 - Lavori pesanti o nocivi (Rif. Art. 66 C.C.N.L.).....	20
Art. 9 - Lavori disagiati	21
TITOLO V	21
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO	21
Art. 10 - Orario di lavoro (Rif. Art. 34 C.C.N.L.)	21
Art. 11 - Ferie - Festività soppresse (Rif. Art. 36, 40 ,41 C.C.N.L.).....	23
Art. 12 - Lavoro Straordinario, Festivo, Notturno	24
operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 42 e 43 C.C.N.L.) - Lavoro a turni.....	24
Art. 13 - Interruzioni e Recuperi operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 44 e 45 C.C.N.L.).....	24
TITOLO VI	25
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO.....	25
Art. 14 - Retribuzione operai agricoli e florovivaisti (Rif. Art. 49 C.C.N.L.).....	25
Art. 15 – Componenti della retribuzione (Rif. Art. 49 CCNL: welfare contrattuale)	25
Art. 16 - Premi di risultato	25
Art. 17 - Obblighi particolari tra le parti (Rif. Art. 54 C.C.N.L.)	26
Art. 17 bis - Permessi straordinari e congedi parentali (Rif. Art. 38 CCNL)	26
Art. 18 - Rimborso spese (Rif. Art. 55 C.C.N.L.)	27
Art. 19 - Trattamento di fine rapporto (Rif. Art. 57 C.C.N.L.).....	28
TITOLO VII	29
PREVIDENZA, ASSISTENZA, TUTELA DELLA SALUTE.....	29
Art. 20 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro	29
(Rif. Art. 62 C.C.N.L. e Art. 3 del C.C.P.L.).....	29
Art. 21 - Tutela della salute dei lavoratori (Rif. Art. 67 C.C.N.L.)	29
TITOLO VIII	32
SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	32
Art. 22 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato (Rif. Art. 72 C.C.N.L.).....	32
Art. 23 - Norme disciplinari operai agricoli (Rif. Artt. 75-76-77 C.C.N.L.)	33
TITOLO IX	34
DIRITTI SINDACALI	34
Art. 24 - Contributo contrattuale provinciale.....	34
(Rif. Art. 85 C.C.N.L. e Art. 3 C.C.P.L.).....	34
Art. 25 - Quote Sindacali per delega (Rif. Art. 86 C.C.N.L.).....	34

TITOLO X	34
NORME FINALI	34
Art. 26 - Esclusività di stampa (Rif. Art. 92 C.C.N.L.).....	34
Art. 27 - Stampa del contratto	35
ALLEGATO A	36
All. 1	40
STATUTO dell'Associazione Mutualistica "Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortunio Ente Bilate-rale per l'Agricoltura Trevigiana" in sigla "FIIMI - EBAT"	40
Art. 1 – Costituzione	40
Art.2 - Sede	40
Art. 3 – Scopo sociale.....	40
Art. 4 – Responsabilità.....	41
Art. 5 – Patrimonio	42
Art. 6 – Risorse	42
Art.7 – Esercizio sociale	42
Art. 8 – Organi Sociali.....	43
Art. 9 – Comitato di Gestione.....	43
Art. 10 - Il Presidente ed il Vice Presidente	43
Art. 11 – Competenze del Comitato di Gestione.....	44
Art. 12 – Riunioni del Comitato	44
Art. 13 – Collegio dei Sindaci.....	45
Art. 14 – Scioglimento.....	45
Art. 15 – Rinvio	46
All. 2.....	47
ACCORDO TERRITORIALE DI SECONDO LIVELLO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI TREVISO (IN ATTUAZIONE DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 16 DEL C.C.P.L. DEL 15/02/2017)	47

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI
DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTICHE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

Il giorno 15 febbraio 2017, presso la sede di Confagricoltura Treviso, in
località Castagnole di Paese,
TRA
CONFAGRICOLTURA di Treviso,
rappresentata dal Direttore Bastasin Renato

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di Treviso
rappresentata dal Direttore Ciri Antonio Maria

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Treviso
rappresentata dal Direttore Fedato Marisa

e

FAI – CISL rappresentata dai sigg.: Bernard Riccardo, De Bortoli Diego,
Luechtefeld Nesida, Meneghel Andrea;

FLAI – CGIL rappresentata dai sigg.: Pasqualin Sara, Casanova Stua
Paolo, Dal Prà Gino

UILA – UIL rappresentata dal sig. Gervasutti Michele

è stato stipulato il seguente accordo relativo al rinnovo del contratto collettivo
provinciale di lavoro per gli operai dipendenti da aziende agricole e
florovivaistiche della provincia di Treviso.

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del contratto (Rif. Art. 2 CCNL)

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai agricoli
e florovivaisti della Provincia di Treviso è complementare al Contratto
Collettivo Nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti in vigore per
il periodo 01.01.2014 – 31.12.2017 firmato in data 22.10.2014.

Art. 2 - Decorrenza e durata del contratto (Rif. Art. 2. CCNL)

Il presente contratto modifica e integra quello firmato tra le Parti il data 13.11.2012 e ha decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31.12.2019, mantenendo la sua efficacia fino al rinnovo successivo.

Il contratto va disdetta da una delle Parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La Parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo dovrà avere inizio in mese prima della scadenza.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a provvedere, di comune accordo, entro il 30 aprile 2017, alla ristestura del contratto collettivo provinciale in funzione delle nuove norme introdotte dal presente accordo ed in funzione altresì della struttura contrattuale adottata dal CCNL op. agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Sistema di bilateralità (Rif. Art. 8 CCNL)

Premesso che nella Provincia di Treviso, in tema di bilateralità, sono operativi:

un Comitato bilaterale con il compito di provvedere, tramite convenzione con l'INPS, all'esazione e all'incasso complessivo dei contributi versati dai datori di lavoro agricoli, per proprio conto e per conto degli operai agricoli dipendenti, per la gestione del CAC, del FIIMI e dell'EBAT e alla loro ripartizione, secondo le quote convenute, tra CAC, FIIMI ed EBAT.

Il FIIMI (Fondo Integrazione Indennità Malattia e Infortunio) che provvede all'erogazione agli operai agricoli di prestazioni integrative di malattia, infortunio, maternità, e contributive per visite e prestazioni specialistiche, asili nido, scuole materne, spese scolastiche e universitarie.

L'EBAT che si propone come scopo primario la promozione della prevenzione nei luoghi di lavoro per la tutela della salute e sicurezza per i lavoratori del comparto agricolo e che si pone inoltre quale sede privilegiata per l'osservazione delle dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e per la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera,

che l'art. 8 del CCNL op. agr. del 25.5.2010 si propone un accorpamento in un unico Ente bilaterale delle funzioni attualmente svolte da più Enti paritetici,

che a livello nazionale, tra le Parti firmatarie del CCNL, è stato siglato, in data 30 luglio 2012, un verbale di accordo per la definizione congiunta delle linee guida per la riorganizzazione e valorizzazione delle Casse extra-*legem*/Enti bilaterali, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22.9.2009,

si conviene

di procedere, entro il 2013, all'accorpamento di un unico Ente bilaterale delle funzioni attualmente assegnate al Comitato bilaterale, al FIIMI e all'EBAT, ed altresì delle funzioni assegnate, ai sensi dell'art. 21 del CCPL op. agr. di Treviso del 23.6.2008, all'organismo paritetico provinciale per la sicurezza . Al nuovo Ente potranno inoltre essere affidati altri compiti in linea con le prescrizioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità, quali, ad esempio, quello previsto dall'avviso comune del 16.9.2011 in materia di semplificazioni degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali ciascuno dei quali non superi le cinquanta giornate lavorative (convenzioni con le ASL e con medici competenti, certificazione di opuscoli per la formazione/informazione dei lavoratori, etc.).

L'Ente bilaterale di nuova costituzione manterrà contabilità separate relativamente alle funzioni e scopi già propri del FIIMI e dell'EBAT.

Le Parti si danno atto che l'accorpamento delle funzioni in unico Ente richiede il riconoscimento, da parte dell'INPS, di questo stesso Ente quale soggetto titolato a stipulare la convenzione per la riscossione dei relativi contributi.

A partire dal 1° gennaio 2013, l'importo risultante dal carico contributivo complessivo, fissato nella misura del 3,09% delle retribuzioni effettive lorde degli operai agricoli e florovivaisti OTI e OTD, sarà così ripartito:

CAC: 2,00% di cui 1,00 a carico del datore di lavoro e 1,00 a carico del lavoratore

FIIMI: 1% di cui 0,5% a carico del datore di lavoro e 0,5% a carico del lavoratore

EBAT: 0,09% a carico del datore di lavoro

Con effetto dall'entrata in vigore della nuova ripartizione la quota di riserva costituita presso la gestione CAC a favore di eventuali ulteriori esigenze del FIIMI, viene ridotta dallo 0,27% delle retribuzioni lorde allo 0,05% delle retribuzioni lorde .

E.B.A.T. - Ente Bilaterale Agricoltura Trevigiana

Osservatorio Provinciale (Rif. Art. 6 CCNL)
Mercato del Lavoro (Rif. Art. 9 CCNL)

E.B.A.T. - Ente Bilaterale Agricoltura Trevigiana

Premesso che in data 1° febbraio 2005, con atto notaio Enrico Fumo di Treviso, è stato costituito, in applicazione dell'art. 5 del CCPL per gli operai agricoli dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Treviso del 28.04.2004, l'ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA TREVIGIANA, in sigla E.B.A.T., le Parti convengono di attribuire all'E.B.A.T.:

- le funzioni e i compiti già attribuiti, dall'art. 3 del CCPL del 28.04.2004, all'Osservatorio provinciale;
- le funzioni e i compiti già attribuiti dall'art. 4 del CCPL del 28.04.2004 all'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- il compito di collaborare con l'organismo bilaterale per la formazione professionale, denominato AGRIFORM (costituito a livello nazionale in applicazione di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 9.07.2006) per la predisposizione di progetti di formazione professionale e continua.

Le risorse economiche necessarie alla gestione ordinaria dell'E.B.A.T. vengono garantite da un contributo, a carico delle aziende datrici di lavoro, fissato nella misura dello 0,09% sulla retribuzione effettiva lorda degli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e a tempo determinato.

In presenza di progetti di particolare rilevanza le Parti, di comune accordo, potranno convenire di destinare all'E.B.A.T. ulteriori risorse economiche da prelevare dal fondo di riserva costituito all'interno della gestione C.A.C..

F.I.I.M.I. - Fondo integrazione indennità malattia e infortunio

Le risorse economiche necessarie alla gestione ordinaria del F.I.I.M.I. (già FIIMILA), costituito in applicazione dell'art. 20 del presente CCPL, vengono garantite da un contributo a carico delle aziende datrici di lavoro, fissato nella misura dello 0,50% sulla retribuzione effettiva lorda degli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e tempo determinato e da un pari contributo a carico dei lavoratori agricoli, fissato nella misura dello 0,50% sulla retribuzione effettiva lorda degli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e tempo determinato.

Le aziende datrici di lavoro verseranno pertanto al F.I.I.M.I. il complessivo contributo dello 1,00%, trattenendo in busta paga al lavoratore l'importo di sua competenza.

Qualora le risorse economiche del F.I.I.M.I. si dovessero rivelare, a causa di particolari circostanze, insufficienti a soddisfare le richieste ordinarie di erogazione da parte dei lavoratori, le Parti potranno convenire di destinare

al F.I.I.M.I. ulteriori risorse economiche da prelevare dal fondo di riserva costituito all'interno della gestione C.A.C..

C.A.C. - Contributi di Assistenza Contrattuale - Fondo di riserva

In relazione a quanto previsto dall'art. 24 del presente CCPL, è posto a carico delle aziende datrici di lavoro un contributo fissato nella misura dell'1,00 % sulla retribuzione effettiva lorda degli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato; un pari contributo, fissato nella misura dell'1,00% sulla medesima base imponibile è posto a carico dei lavoratori.

Le aziende datrici di lavoro verseranno pertanto alle Parti contrattuali, a tale titolo, un contributo complessivo del 2,00%, trattenendo in busta paga al lavoratore l'importo di sua competenza.

L'importo così determinato viene suddiviso:

una quota pari all'1,95% della retribuzione effettiva lorda degli operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato sarà destinata, per il 50% alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e per il 50% alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Una quota pari allo 0,05% delle retribuzioni effettive lorde degli operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato sarà destinata al FONDO di RISERVA.

Le parti, di comune accordo, potranno utilizzare le risorse economiche dal FONDO di RISERVA per i seguenti scopi:

- in via prioritaria a favore del F.I.I.M.I. qualora lo stesso non disponga delle risorse necessarie a soddisfare le richieste di indennità e di previdenza presentate dai lavoratori agricoli;
- a favore dell'E.B.A.T. qualora progetti di rilevanza dallo stesso predisposti non trovassero copertura nella gestione ordinaria;
- a favore delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per finanziare azioni informative, promozionali e di assistenza in relazione all'attività del F.I.I.M.I. e dell'E.B.A.T.

Art. 3 bis – F.I.I.M.I. – E.B.A.T. (Fondo Integrazione Indennità Malattia – Infortunio - Ente Bilaterale per l'Agricoltura Trevigiana)

** Articolo aggiunto a seguito del verbale di deliberazione del F.I.I.M.I. redatto in data 18 dicembre 2017 con atto Dott. Antonio D'Urso, Notaio in Mogliano Veneto, rep. n. 207.498, racc. n. 15.384, registrato a Treviso il 22/12/2017 n. 20466 Serie 1T*

In applicazione dell'Art. 8 del CCNL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti siglato in data 22 ottobre 2014 e dell'Art. 3. del CCPL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Treviso siglato in data 13 novembre 2012, è costituita, per iniziativa delle organizzazioni datoriali e sindacali agricole firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricola della provincia di

Treviso, un'associazione mutualistica senza fini di lucro, denominata "Fondo Integrazione Indennità Malattia - Infortunio" – "Ente Bilaterale per l'Agricoltura Trevigiana", in sigla "F.I.I.M.I. – E.B.A.T.", con sede in Paese (Treviso - TV), località Castagnole, via Feltrina n. 56/B.

Al F.I.I.M.I. – E.B.A.T. sono assegnate tutte le funzioni elencate dall'Art. 3. del presente CCPL e previste dall'Art. 3. dello statuto del F.I.I.M.I. – E.B.A.T. (all. n.1).

Il carico contributivo complessivo rimane fissato nella misura del 3,09% delle retribuzioni lorde degli operai agricoli e florovivaisti OTI e OTD, con le ripartizioni previste dallo stesso articolo 3.

Le parti contrattuali individuano nel F.I.I.M.I. – E.B.A.T. il soggetto titolato a stipulare con l'INPS la convenzione per la riscossione dei relativi contributi.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 4 - Assunzione (Rif. Art. 13 C.C.N.L.)

Riassunzione (Rif. Art. 20 C.C.N.L.)

L'assunzione degli operai a tempo "determinato" deve essere effettuata per "fase lavorativa" o in base alle vigenti disposizioni di Legge.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione di determinate operazioni che, nella Provincia di Treviso, a titolo esemplificativo sono le seguenti:

- potatura vigneti e frutteti;
- raccolta dei prodotti al chiuso e a pieno campo;
- aratura;
- fienagione;
- sarchiatura e zappatura;
- irrigazione nelle sue fasi;
- agriturismo;
- florovivaismo;
- acquacoltura;
- fungicoltura.

I lavoratori assunti con le modalità di cui sopra hanno diritto di essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende

con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'articolo 8 bis della legge n. 79/83 di conversione del D.L. 17/83 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 5 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere (Rif. Art. 18 CCNL)

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante è definita "dall'accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.lgs. n° 167/2011" siglato tra le Parti nazionali in data 30 luglio 2012.

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato non può avere durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	-	24 mesi

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- per il primo e il secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale

Per la terza area per la quale sono previsti due periodi, per un periodo di 12 mesi con inquadramento nella categoria Comune B e per un periodo di 12 mesi nella categoria Comune A.

Art. 6 - Categorie di operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 21-22 C.C.N.L.)

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli e florovivaisti i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto provinciale.

Gli operai agricoli e florovivaisti, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato. Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del '72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli e florovivaisti, vale quanto disposto dagli artt. 60 e 63 del CCNL del 22 ottobre 2014.

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

Sono operai a tempo determinato:

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

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28 del CCNL del 22 ottobre 2014, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

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

A decorrere dal 1.1.2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retri-buiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 6 bis - Trasformazione del rapporto

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

precedente art. 6;

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) del precedente art. 6;

3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E DEI LAVORI

Art. 7 - Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti (Rif. Art. 31 del C.C.N.L.)

Classificazione del personale:

premesso che, con impegno a verbale inserito all'art. 31 del C.C.N.L. del 25.5.2010, le Parti contrattuali a livello nazionale hanno convenuto di istituire una commissione paritetica con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli al fine di fornire proposte di modifiche e di aggiornamento della classificazione del personale, le Parti contrattuali a livello provinciale si impegnano, non appena sarà reso disponibile lo studio di cui sopra, ad incontrarsi al fine di adattare la classificazione provinciale degli operai agricoli alle conclusioni di detto studio e ciò senza attendere il rinnovo del presente contratto.

In relazione a quanto previsto dall'art. 31 del C.C.N.L. del 25.5.2010 degli operai Agricoli e Florovivaisti, per la provincia di Treviso, vengono individuate le aree professionali nel modo seguente:

Area prima

Specializzati Super
Specializzati

Area seconda

Qualificati Super
Qualificati

Area terza

Comuni A

Comuni B Comuni C

Inquadramento

Lavoratori Comuni (A)

Sono operai comuni (A) i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Lavoratori Comuni (B)

Sono operai comuni (B) i lavoratori che svolgono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico pratiche e che per la prima volta operino nel settore per un massimo di 78 giornate di lavoro effettivo.

Lavoratori Comuni (C)

Sono operai comuni (C) i lavoratori che svolgono semplici operazioni di raccolta Uva, Pere, Mele, Pesche, Ciliegie, Actinidia, Fragole, Radicchio, Asparagi, ortaggi, frutta e fiori in genere a tutto campo.

Ai lavoratori agricoli, specializzati o non, e ai lavoratori florovivaisti specializzati, ai quali il datore di lavoro conferisce, con documento scritto da consegnare all'interessato entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico, la mansione di Capo, viene riconosciuta una maggiorazione sul salario di qualifica del 10%, che sarà riconosciuta per tutto il periodo durante il quale sarà mantenuta detta mansione.

Ai fabbri, muratori, falegnami, elettricisti, meccanici montatori, conduttori patentati di caldaie a vapore e ibridatori, assunti in data anteriore al 18.7.80, che sono lavoratori specializzati, verrà conservata la maggiorazione di miglior favore del 10%.

Le suddette qualifiche vengono così distinte per i diversi comparti produttivi restando sottinteso che, per analogia, mansioni simili o equivalenti espressamente identificate in un comparto normalmente valgono anche per gli altri.

Agricoltura tradizionale e Allevamenti zootecnici

Specializzato super

- a) meccanico montatore: lavoratore che con autonomia esecutiva effettua a regola d'arte lo smontaggio, la riparazione, il montaggio e la messa a punto dei motori e di macchine operatrici agricole;
- b) elettricista montatore: lavoratore che con autonomia esecutiva effettua a regola d'arte l'installazione di impianti elettrici nell'azienda ed è in grado di individuare i guasti e di effettuare lo smontaggio, la riparazione, il montaggio

e la messa a punto degli impianti elettrici stessi;

c) macellaio: il lavoratore che stabilmente esegue con competenza ed elevata capacità professionale la macellazione di bovini e suini e procede a regola d'arte al taglio delle carni per la vendita al minuto delle stesse negli spacci aziendali e cooperative;

d) conduttori di mietitrebbia per cereali e conduttore di macchine semoventi per la raccolta del mais da insilaggio ad almeno tre file: il lavoratore che oltre alla guida della mietitrebbia e del semovente, esegue la messa a punto, la manutenzione, la riparazione ordinaria, anche in campo, e la sostituzione dei pezzi avariati delle stesse;

e) fecondatore laico: il lavoratore che, previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito, esegue continuativamente la fecondazione artificiale nella stalla con bovine da latte;

f) conduttore di caldaia 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.

g) conducenti, trattoristi e operai di macchine semoventi, con le caratteristiche di cui al punto b) dello specializzato, che operano, con esperienza, in zone disagiate caratterizzate da elevate pendenze.

h) operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento di impianti di biogas per la produzione di energia elettrica o di gas metano, provvedendo alla manutenzione e alle necessarie riparazioni ordinarie;

Specializzato

a) meccanico, guardiacaccia giurata aziendale;

b) conducenti, trattoristi e operatori alle macchine semoventi; conducenti di automezzi di patente C; trattorista addetto alla guida dei trattori di tutti i tipi e potenze in grado di eseguire tutti i lavori colturali anche con le macchine operatrici annesse al trattore e che si rendono responsabili della normale manutenzione delle piccole riparazioni dei mezzi affidati; addetti alle trattrici gommate da 80 Hp in su e conduttori di mezzi cingolati superiori a 70 Hp; conduttore di mietitrebbia e macchine semoventi di grossa portata (raccolta frumento, mais e tuberi); addetti all'uso delle seminatrici monogerme; addetto alla manutenzione della rete scolante con mezzi meccanici, addetto allo spianamento del terreno;

c) addetto all'uso dell'affossatore;

d) addetto agli impianti fissi di macinazione e molitura;

e) addetto agli impianti fissi e mobili di essiccazione;

f) preparatore di miscele alimentari; capo porcile; addetto alla fecondazione artificiale;

g) capo stalla; responsabile a tempo pieno della stalla specializzata per vacche da latte;

h) responsabile e cassiere dello spaccio aziendale che ha l'obbligo di

rendicontazione;

i) custodi e/o guardiani presso l'azienda o la casa del datore di lavoro purché muniti di apposito nulla osta prefettizio di guardia giurata.

l) operaio che, con autonomia esecutiva e professionalità, è in grado di preparare miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;

Qualificato super

Aiuto dello Specializzato, valido per tutti i comparti produttivi, intendendosi come "Aiuto" colui il quale ha una professionalità tale da sostituire, all'occorrenza, lo specializzato.

Qualificato

a) conducenti, trattoristi e operatori alle macchine semoventi, conducenti di motocoltivatori, motoaratori e motofalciatrici tradizionali; addetti alla guida dei trattori di piccola e media potenza per tutte le operazioni che non siano proprie degli specializzati; autisti di automezzi aventi portata fino a 70 q.li;

b) addetti alle operazioni di governo dei suini;

c) bovaio di stalla; mungitore.

Agriturismo

Le parti concordano di istituire la classificazione e le mansioni per quanto attiene al settore dell'agriturismo che nella nostra provincia sta prendendo consistenza.

Operaio Specializzato Super

Operaio in grado di svolgere attività e funzioni di responsabile di cucina con conoscenza delle qualità organolettiche dei cibi. In particolare è addetto alla preparazione e cottura di cibi e vivande destinate al consumo, all'esame del menù giornaliero e relativo prelievo dei generi occorrenti, nonché alla sorveglianza e alla pulizia delle stoviglie. Il cuoco unico deve inoltre essere in grado di svolgere, autonomamente, funzioni operative di coordinamento e controllo della cucina.

Operaio Specializzato

Operaio che con professionalità e con conoscenza base di almeno una lingua straniera, svolge l'incarico di accompagnatore di gruppi turistici per visite del paesaggio e delle attività aziendali;

Operaio Qualificato Super

Operaio in grado di preparare, su ordine prestabilito le vivande ed i cibi all'interno dell'azienda stessa.

Operaio Qualificato

Operaio addetto al servizio ai tavoli;

Operaio addetto al servizio di prima colazione e pulizia e riordino dei locali negli agriturismi.

Operaio Comune

Operaio addetto alle pulizie delle camere e al riordino dei locali adibiti ad agriturismo, comprese le cucine.

Vitivinicoltura

Specializzato super

a) responsabile della gestione delle attrezzature di cantina:

macchine per la vinificazione, macchine per l'imbottigliamento, autoclavi, filtri tangenziali etc., in grado di provvedere autonomamente alla loro funzionalità all'interno del ciclo produttivo, alla loro manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie;

b) conduttore di vendemmiatrici in grado di eseguire la messa a punto, la manutenzione e la riparazione ordinaria del mezzo;

Specializzato

a) operaio che, con autonomia esecutiva e professionalità, è in grado di preparare miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari nei vigneti;

b) operaio esperto nell'impalcatura dei vigneti, nelle forme di allevamento utilizzate in Provincia di Treviso, cui è affidata la guida e l'indirizzo del lavoro di altri operai coadiuvanti;

c) operaio innestatore e ibridatore;

Qualificato

a) operaio addetto alla potatura dei vigneti e alla archettatura e legatura dei tralci;

b) addetto al funzionamento ed al controllo delle macchine per l'imbottigliamento in grado di individuarne eventuali guasti.

Frutticoltura

Specializzato

a) potatori di piante da frutto escluse le viti; innestatori di piante da frutto; formulatore e preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari.

Orticoltura

Specializzato Super

- a) responsabile di coltivazione con autonomia esecutiva;
- b) responsabile del prelievo del meristema.

Specializzato

- a) addetto alla conduzione di mezzi speciali (macchine adibite a lavori particolari e specifici del settore orticolo).

Qualificato

- a) preparatore di terreni, seminatore, trapiantatore, raccogliitore di prodotti in serra;
- b) addetto all'irrigazione;
- c) addetto al controllo qualitativo del materiale vegetale in arrivo.

Fungicoltura

Specializzato Super

- a) responsabile di unità di coltivazione: colui che per professionalità acquista, coordina e dirige con autonomia esecutiva una unità produttiva;
- b) responsabile reparto selezioni: colui che con professionalità acquista e con autonomia esecutiva ha la responsabilità dell'arrivo e scarico delle merci con relativo controllo nonché delle spedizioni alla clientela;
- c) responsabile elettricista, responsabile meccanico e responsabile falegname; colui che oltre ad avere competenza superiore ed elevata capacità professionale nel proprio settore ha la responsabilità della sicurezza;
- d) responsabile lavorazione letame: il lavoratore che con autonomia esegue la preparazione delle premasse con introduzione dei vari ingredienti e il controllo delle relative umidità e la preparazione delle stive con il relativo controllo delle temperature.

Specializzato

- a) responsabile delle fasi di pastorizzazione e incubazione del composto: fuochisti, autisti, meccanici, addetti alla manutenzione;
- b) coordinatore raccolta funghi;

Qualificato

- a) bagnini e portinai;
- b) colui che pur effettuando le operazioni di raccolta affianca per incarico ricevuto dal datore di lavoro, il nuovo personale assunto, per l'addestramento delle migliori tecniche di raccolta e selezione funghi.

Allevamenti avicunicoli

Specializzato super

- a) addetto al sessaggio dei pulcini.

Specializzato

- a) addetto alla sala uova, addetto agli incubatoi, preparatore di miscele di alimentazione, responsabile della pulcinaia, addetto alla fecondazione artificiale dei tacchini;
- b) responsabile delle operazioni di sgusciatura;
- c) responsabile di allevamento cunicolo: il lavoratore che con autonomia operativa e capacità professionale è in grado di espletare tutte le varie fasi dell'allevamento e della riproduzione.

Qualificato super

Aiuto responsabile di sala uova, pastorizzazione, officina, operante della pulcinaia.

Qualificato

- a) addetto alle operazioni di sgusciatura;
- b) addetto alla selezionatrice delle uova, che la fa funzionare e ne individua i guasti;
- c) incaricato dei capannoni dei polli a terra; addetto alla disinfezione degli impianti; addetto alla selezionatrice non automatica delle uova, che la fa funzionare e ne individua i guasti, il lavoratore che vaccina gli animali e il lavoratore che taglia i becchi degli animali.

Comune

- a) addetti alle mansioni generiche collaterali agli allevamenti.

Allevamenti ittici

Specializzato

- a) capo peschiera, spremitore.

Qualificato

- a) guardiano notturno di peschiera, selezionatore in vasca, addetto alla distribuzione dei mangimi nelle peschiere.

Florovivaismo

Specializzato Super

- a) ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata capacità professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati,

assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;

b) conduttore-meccanico di macchine 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 manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);

c) 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 od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

d) 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 test sanitari sulle piante;

e) potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali o di alberi di alto fusto;

f) giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità degli stessi;

g) colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e secondo 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.

Specializzato

a) vivaisti, potatori, innestatori ed ibridatori, preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i selezionatori di piante innestate, conduttori patentati di autotreni, di automezzi e trattori, i conduttori di caldaia con patente diversa dal primo e secondo grado, i meccanici, gli elettricisti, gli spedizionieri, i costruttori di serre;

b) responsabile delle colture e delle relative programmazioni, al quale è affidata la responsabilità della selezione delle piante ed il controllo delle qualità, dello sviluppo vegetativo e dei materiali complementari;

c) colui che sovrintende al controllo dei meccanismi automatici degli impianti ed al microclima delle serre.

Qualificato

- a) gli aiuti generici degli specializzati;
- b) i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Limitazione del lavoro dei minori

Ferma restando l'applicazione del Dlgs 18.8.2000 n. 262, i minori non possono per nessun motivo venire adibiti ai seguenti lavori:

- a) lavori di vangatura in genere sul terreno vergine, lavori richiedenti la rottura di zolle con mazza; escavo di fossi e scoline per la sistemazione fondiaria e agraria;
- b) irrorazione delle piante in genere con pompe a zaino ed azionamento dei pomponi a mano;
- c) facchinaggio in genere oltre i limiti previsti dalle disposizioni della legge 26.4.1934, n. 653;
- d) tenuta dell'aratro;
- e) spargimento dei concimi polverulenti, fatta eccezione per le concimazioni localizzate.

Art. 8 - Lavori pesanti o nocivi (Rif. Art. 66 C.C.N.L.)

Si considerano lavori pesanti o nocivi i seguenti:

- irrorazione con pompa a spalle;
- lavori in acqua e irrigazione a scorrimento;
- spargimento a mano di prodotti chimici;
- lavori di facchinaggio (carico e scarico) pesante e continuativo senza ausilio di mezzi meccanici, effettuati oltre alle due ore giornaliere;
- irrorazione vigneti e frutteti con lancia;
- asporto a mano della lettiera in stalle e capannoni;
- carico e svuotamento a mano, (senza l'ausilio di mezzi meccanici) delle stanze per la produzione di funghi.

Agli operai addetti all'esecuzione di tali lavori, per il periodo in cui

vengono adibiti agli stessi, è dovuta una maggiorazione del 20% della retribuzione corrente.

Art. 9 - Lavori disagiati

Vengono considerati lavori disagiati i seguenti:

- Movimentazione e prelievo merci e prodotti nelle Celle Frigorifere di surgelazione.
- Eviscerazione filettatura e trasformazione dei prodotti ittici.

Agli operai addetti all'esecuzione di tali lavori, per il periodo in cui vengono adibiti agli stessi, è dovuta una maggiorazione del 10% della retribuzione corrente.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 10 - Orario di lavoro (Rif. Art. 34 C.C.N.L.)

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

In riferimento a quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L. si conviene che nella giornata di sabato il lavoro ordinario sia di 4 ore e cessi alle ore 12, fatte salve le attività zootecniche, con conseguente redistribuzione dell'orario nei primi 5 giorni della settimana.

Le ore eventualmente lavorate nel pomeriggio del sabato verranno retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario oppure con la concessione di un egual riposo compensativo, fatta salva la maggiorazione. In relazione a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 34 del C.C.N.L. in tema di flessibilità dell'orario di lavoro si conviene che per un periodo complessivo di 12 settimane piene all'anno l'orario di lavoro ordinario sarà di 44 ore settimanali. Per un pari periodo di 12 settimane l'orario di lavoro ordinario sarà di 34 ore settimanali; le 5 ore in meno potranno venire accorpate in frazione di giornata, garantendo comunque la salvaguardia dell'attività lavorativa.

L'azienda comunicherà ai lavoratori a tempo indeterminato la adozione dell'orario massimo e minimo con un preavviso non inferiore alla settimana.

Eventuali difficoltà applicative della norma verranno esaminate dalla Commissione Provinciale, sentite le parti.

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione del lavoratore sul posto di lavoro precedentemente indicato e finisce sullo stesso nell'ora indicata dal datore di lavoro.

Per i lavoratori di minore età, l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Il lavoratore deve presentarsi con gli attrezzi in piena efficienza.

L'inizio e la fine del lavoro, nonché i periodi intermedi di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini, tuttavia il datore di lavoro potrà spostarli o fissarli in misura diversa, anche per diverse squadre o categorie di lavoratori, secondo le comprovate esigenze tecniche del lavoro, sentiti i lavoratori.

Per gli operai addetti al bestiame l'orario di lavoro è di ore 6.30 giornaliere pari a 39 ore settimanali.

Gli addetti alle mansioni che prevedono l'impiego di presidi sanitari di prima e seconda classe avranno l'intera retribuzione giornaliera effettuando 4.20 ore lavorative.

Obblighi particolari tra le parti

All'operaio agricolo a tempo indeterminato a tempo pieno, dipendente di un'azienda agricola che impiega almeno quattro operai agricoli a tempo indeterminato, è riconosciuto, in caso di propria malattia grave comprovata da idonea certificazione medica, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 12bis del D.lgs 25.02.2000 n° 61, l'operaio agricolo a tempo indeterminato affetto da patologia oncologica, per il quale residui una capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Inoltre tale diritto viene riconosciuto sempre, secondo quanto previsto dall'art. 12/bis del D.lgs 25.02.2000 n. 61 comma sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 24.12.2007 n. 247, anche in caso di patologie riguardante il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 5.02.1992 n. 104, alla quale è riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al D.M. sanità 5.02.1992. Cessata la causa che ha determinato la trasformazione del rapporto è data facoltà all'azienda datrice di lavoro di decidere la trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno.

Art. 11 - Ferie - Festività soppresse (Rif. Art. 36, 40 ,41 C.C.N.L.)

Ferie

Compatibilmente con le esigenze aziendali, il datore di lavoro programmerà con il lavoratore, entro i primi 3 mesi dell'anno, il periodo di ferie, tenendo conto delle richieste e dei desideri del lavoratore.

Tenuto conto di quanto previsto dal D.lgs 8.4.2003 n. 66 all'articolo 10, il lavoratore per proprie particolari esigenze potrà usufruire di parte delle ferie entro il mese di agosto dell'anno successivo della loro maturazione.

Le parti concordano sulla necessità che ai lavoratori a tempo indeterminato sia assicurato il pieno godimento delle ferie e degli altri riposi tenendo conto delle indicazioni e dei desideri dei lavoratori.

Ai fini della pratica attuazione di quanto sopra detto, le aziende potranno adottare le misure necessarie, compresa, ove opportuno e possibile, l'adozione di turni di lavoro e l'assunzione di manodopera avventizia straordinaria.

Festività soppresse

Premesso che, il trattamento per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo) è disciplinato dagli artt. 40 e 41 del C.C.N.L.; che gli artt. 40 e 41 prevedono che le parti individuali direttamente interessate, possano altresì convenire le opzioni (a) e (b), tra le Parti si conviene di introdurre una terza opzione così definita:

- a) Che la prestazione di lavoro svolta nelle predette quattro giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato,tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) Che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse,nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta;
- c) Che la prestazione di lavoro svolta nelle predette quattro giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, con permessi retribuiti di complessive 26 ore (pari a ore 6,50 per giornata) da usufruire per motivi personali nel corso dell'anno. In caso di mancato utilizzo, totale o parziale di tali permessi, l'Azienda datrice di lavoro corrisponderà al lavoratore, con la mensilità di dicembre, l'equivalente trattamento economico.

Art. 12 - Lavoro Straordinario, Festivo, Notturno

operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 42 e 43 C.C.N.L.) - Lavoro a turni

Per lavoro notturno si intende quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 06.00 nei periodi in cui è vigente l'ora solare e dalle ore 22.00 alle ore 5.00 nei periodi in cui è vigente l'ora legale.

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 15% della retribuzione.

Art. 13 - Interruzioni e Recuperi operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 44 e 45 C.C.N.L.)

Per l'operaio a tempo indeterminato il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie o ad altre cause di forza maggiore non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore, dovrà effettuarsi, nel rispetto delle leggi vigenti, entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14 - Retribuzione operai agricoli e florovivaisti (Rif. Art. 49 C.C.N.L.)

Adeguamento retribuzioni

Viene concordato un aumento delle vigenti retribuzioni nella misura del 2,3% per tutte le categorie, con decorrenza dal 1° febbraio 2017.

Agli operai agricoli e florovivaisti in forze al 1 febbraio 2017 sarà riconosciuto, a titolo di arretrati, un importo “una tantum” pari ad Euro 30,00 per gli OTI e ad Euro 15,00 per gli OTD, da erogarsi con le retribuzioni relative a febbraio 2017.

Art. 15 – Componenti della retribuzione (Rif. Art. 49 CCNL: welfare contrattuale)

Le prestazioni fornite agli operai agricoli e florovivaisti da parte del FIIMI e dall'EBAT rappresentano, per i lavoratori operai agricoli e florovivaisti, un diritto contrattuale al pari del rispetto dei livelli minimi di retribuzione e pertanto il mancato versamento, da parte dei datori di lavoro, della relativa contribuzione, costituisce mancato rispetto del contratto collettivo di lavoro.

Art. 16 - Premi di risultato

Per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione ai lavoratori dipendenti, da parte dei loro datori di lavoro, sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, adottato in data 25-3-2016.

L'art. 2, comma 2 del citato DM affida ai contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del Dlgs. N° 81/2015 l'individuazione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Ai premi di risultato erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del DLGS. N° 81/2015 si rende applicabile l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del 10% in base a quanto

previsto dal comma n° 182 della Legge 28-12-2015 e successive modificazioni.

Al fine di rendere applicabile la sopracitata normativa alle aziende agricole e florovivaiste della Provincia di Treviso che intendano attivare i premi di risultato e ai loro operai agricoli e florovivaisti dipendenti, le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro la data del 30/09/2017, un apposito accordo, anche in riferimento ad un eventuale schema di accordo redatto su base nazionale.

IMPEGNO A VERBALE SUI PREMI DI RISULTATO

Le parti si impegnano a favorire l'attuazione, da parte delle aziende datrici di lavoro, della normativa in materia di premi di risultato, sulla base di un accordo territoriale.

A tal fine concordano di avviare una fase di sperimentazione della durata di 12 mesi, con il coinvolgimento dell'E.B.A.T. in funzione di ente coordinatore.

In tal periodo le organizzazioni datoriali individueranno un campione di trenta aziende agricole, rappresentativo dei settori produttivi più significativi della provincia, sul quale testare l'applicazione degli indicatori di maggiore interesse specifico e che si prestino a misurazioni di semplice adozione.

Al termine del periodo di sperimentazione, i risultati della stessa saranno condivisi tra le parti e promossi per una loro applicazione da parte delle aziende datrici di lavoro. Diversamente le parti individueranno un'altra modalità per l'erogazione dei premi di produttività.

Art. 17 - Obblighi particolari tra le parti (Rif. Art. 54 C.C.N.L.)

A tutti i lavoratori dovrà essere consegnato un prospetto paga ove risultino specificatamente indicate le ritenute operate, siano esse di carattere fiscale, previdenziale, assistenziale, sindacale, ecc..

Agli operai a tempo indeterminato la retribuzione potrà essere corrisposta mensilmente o quindicinalmente ovvero settimanalmente in base ai giorni di effettiva prestazione.

Il datore di lavoro comunicherà annualmente al dipendente l'adeguamento dei T.F.R.

Le parti si riconoscono in quanto previsto in materia di contratto di lavoro dall'articolo 11 del C.C.N.L. del 10.7.2002, ed inoltre concordano sul fatto che all'operaio a tempo indeterminato e all'operaio a tempo determinato con oltre 100 giornate lavorative va consegnato il Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro.

Art. 17 bis - Permessi straordinari e congedi parentali (Rif. Art. 38 CCNL)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un

permesso, retribuito di dieci giorni.

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 giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge n. 53/2000.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile 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 (d.lgs 26.3.2001 n. 151).

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, o, in alternativa, le rispettive 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. 18 - Rimborso spese (Rif. Art. 55 C.C.N.L.)

Qualora il lavoratore sia comandato a prestar servizio fuori dell'azienda la sua permanenza richieda il vitto e/o alloggio, il costo di tali servizi sarà preventivamente concordato tra azienda e lavoratore.

Qualora il lavoratore non abbia concordato con il datore di lavoro il rimborso sulla base dei giustificativi di spesa, il rimborso avverrà in modo forfettario e cioè nella misura di Euro 15,49 per ogni pasto consumato e di Euro 51,65 per ogni pernottamento.

Ogni spostamento aziendale o interaziendale, comandato dal datore di lavoro o suo rappresentante, durante l'orario di lavoro, sarà considerato orario di lavoro effettivo e le eventuali spese saranno a carico dell'azienda.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro, ma venga messo a disposizione dal lavoratore stesso, verrà riconosciuta, a titolo di rimborso spese, un'indennità calcolata sulla base delle tariffe ACI delle autovetture a benzina di cilindrata fino a 1300 c.c. per una percorrenza media annua di 15.000 km. I comandi ad altra sede aziendale, non durante l'orario di lavoro, e che comportino un chilometraggio superiore alla distanza normalmente percorsa tra l'abitazione del dipendente e la sede o unità produttiva dell'azienda, comporteranno il rimborso chilometrico nella misura di cui sopra.

Art. 19 - Trattamento di fine rapporto (Rif. Art. 57 C.C.N.L.)

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 Cod. Civ..

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - e degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo di mesi cinque dall'avvenuto decesso.

Le anticipazioni del TFR potranno essere richieste con le modalità e alle condizioni di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, per necessità concernenti:

- a) Eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) L'acquisto e la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé e per i figli;
- c) Le spese da sostenere dagli operai genitori durante il periodo di fruizione dei congedi nei primi otto anni di vita del bambino di cui all'art. 7 della L. 30.12.1971 n. 1204;
- d) Le spese da sostenere durante i periodi di sospensione del rapporto di lavoro per la formazione di cui all'articolo 5 della L. 8.3.2000 n. 53;
- e) Le spese da sostenere durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro per la formazione continua, di cui all'art. 6 della L. 8.3.2000 n. 53.

TITOLO VII

PREVIDENZA, ASSISTENZA, TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

(Rif. Art. 62 C.C.N.L. e Art. 3 del C.C.P.L.)

In applicazione dell'art. 62 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dell'art. 3 del presente C.C.P.L. è costituita, per iniziativa delle Organizzazioni sindacali di categoria, al fine di integrare le prestazioni assistenziali in favore dei lavoratori agricoli della Provincia di Treviso una Associazione mutualistica denominata F.I.I.M.I. (FONDO INTEGRAZIONE INDENNITÀ MALATTIA INFORTUNIO).

Il Fondo ha sede in Castagnole di Paese (TV) ed opera senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato, ai sensi dell'art. 36 del Codice Civile.

L'adesione al Fondo è obbligatoria ed ha per scopo di integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia ed infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo nella provincia di Treviso.

Il Fondo si propone di ricevere i contributi assistenziali previsti dai contratti collettivi ed erogare le integrazioni salariali, per i casi di malattia od infortunio (sempre subordinatamente al loro riconoscimento da parte dell'INPS o dell'INAIL) secondo quanto esplicitato dallo Statuto e dalla Convenzione.

Eventuali somme erogate dalle aziende ai lavoratori a titolo di malattia o infortunio saranno recuperate dalle stesse al momento della liquidazione della quota da parte del Fondo integrazione indennità di malattia e infortunio dei lavoratori agricoli di Treviso.

Art. 21 - Tutela della salute dei lavoratori (Rif. Art. 67 C.C.N.L.)

Le parti si danno reciprocamente atto che il protocollo di intesa in tema di "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori" riportato nell'allegato n. 13 del CCNL vigente costituisce un quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

In relazione a quanto sopra, allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività" convengono quanto segue:

1) L'orario di lavoro per gli addetti alle irrorazioni con presidi sanitari della

prima e seconda classe non potrà superare le 4 ore e 20 minuti effettive, con diritto alla retribuzione sull'intera giornata;

2) Per tutti gli operai addetti a lavorazioni che possono incidere negativamente sulla loro salute sono previste visite di medicina preventiva ogni 6 mesi, con diritto al pagamento da parte dell'azienda delle ore di lavoro perdute e con modalità tali da garantire le operazioni colturali aziendali. Tali ore, retribuite dietro esibizione del relativo certificato medico, sono fissate in misura massima di 4 ogni lavoratore interessato e per ogni visita. Agli operai che in funzione delle mansioni loro attribuite, devono esser muniti di libretto sanitario, l'Azienda ricompenserà l'eventuale costo per il rilascio e rinnovo dello stesso.

Per l'identificazione di lavorazioni nocive si fa riferimento ai centri di medicina preventiva, alle unità sanitarie locali e relativi consorzi sociosanitari;

3) Per le lavorazioni nocive citate al precedente punto, le aziende dovranno fornire agli operai adeguati mezzi protettivi, come previsto alle disposizioni legislative e regolamentari in materia;

4) L'operaio non potrà essere addetto all'uso di sostanze di alto contenuto tossico, senza che gli siano stati preventivamente garantiti i previsti mezzi protettivi;

5) Le organizzazioni firmatarie del presente C.C.P.L. istituiranno, di comune accordo, un libretto sanitario di rischio sul quale le aziende dovranno annotare le operazioni nocive previste al precedente punto (3), la loro periodicità e il nominativo degli operai addetti.

Sicurezza sul lavoro

Premesso che:

- L'art. 2 del Dlgs 81/2008 definisce

Il sistema di promozione della salute e della sicurezza: complesso di soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione di programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

le buone prassi: soluzioni organizzative e procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adattati volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro elaborati e raccolti dalle Regioni, dall'ISPEL, dall'INAIL e dagli organismi paritetici di cui all'art. 51;

la formazione: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti;

l'informazione: complesso di attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

organismi paritetici: organismi costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza del lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altre attività e funzioni assegnate loro dalla legge ed ai contratti collettivi di riferimento;

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): persona eletta e designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

- l'art. 47 individua la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- l'art. 49 48 individua la figura e le caratteristiche del rappresentante per la sicurezza territoriale;

- l'art. 50 individua le attribuzioni del RLS

- l'art. 51 prevede la costituzione, a livello territoriale, di organismi paritetici al fine di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza nel lavoro;

le Parti, tutto ciò premesso e richiamato, convengono:

a) di individuare nell'Ente bilaterale, di cui all'art. 3 del presente CCPL, l'organismo paritetico individuato dagli articoli 2 e 51 del Dlgs 81/2008;

b) di affidare all'Ente bilaterale tutti i compiti e le funzioni individuate dall'art. 51 del Dlgs 81/2008, l'elaborazione delle buone prassi, la formazione, ivi compresa quella prevista dall'art. 37 del Dlgs 81/2008 per il RLS, l'informazione, il tutto in piena collaborazione e sintonia con l'attività svolta in materia dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore;

c) di affidare all'Ente la verifica della fattibilità di funzionamento della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

La gestione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale dovrà concretizzarsi in un servizio a favore delle imprese che lo richiedano e dei rispettivi lavoratori dipendenti.

Le imprese che intenderanno aderire al servizio di cui sopra saranno tenute a versare all'Ente bilaterale uno specifico contributo a completo ristoro delle spese sostenute dall'Ente per l'espletamento di tale servizio.

d) l'Ente bilaterale è tenuto a relazionare, con periodicità almeno semestrale, alle organizzazioni firmatarie del presente contratto sull'andamento della gestione del RLST e sulle eventuali problematiche riscontrate.

TITOLO VIII

SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 22 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato (Rif. Art. 72 C.C.N.L.)

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 ad esempio:

- a) Insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda;
- b) Danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;
- c) Assenza ingiustificata con notevole frequenza e comunque per un numero di 6 giorni al mese;
- d) Risse, furti in azienda o condanne per reati comuni;
- e) Tutti i casi di recidiva che hanno dato luogo ai provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 75 76 del C.C.N.L..

Il licenziamento deve essere motivato e comunicato al lavoratore con lettera raccomandata.

Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio, ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro, quali ad esempio:

- a) Il raggiunto limite di età utile a percepire la pensione di vecchiaia;
- b) Incremento del nucleo familiare del conduttore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive limitatamente a genitori, fratelli, sorelle, marito, moglie, generi e nuore, oppure quando il datore di lavoro intenda lavorare la propria azienda quale coltivatore diretto;
- c) Cessazione di attività agricola aziendale;
- d) Modifica negli ordinamenti colturali e nell'organizzazione aziendale, stalla compresa, anche con l'adesione a forme associative e/o sviluppo di nuove strutture che comportino la riduzione dell'impiego di manodopera a livello aziendale;
- e) Riduzione della superficie aziendale.

Art. 23 - Norme disciplinari operai agricoli (Rif. Artt. 75-76-77 C.C.N.L.)

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

- 1) Con una multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, o sospenda e ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza rechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;
 - c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 2) Con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro o con la sospensione dal lavoro per una giornata nei casi di recidiva o di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87 del C.C.N.L..

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

Art. 24 - Contributo contrattuale provinciale

(Rif. Art. 85 C.C.N.L. e Art. 3 C.C.P.L.)

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

Modalità ed identità di tale contributo sono determinate da apposito accordo. La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare, tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale.

Art. 25 - Quote Sindacali per delega (Rif. Art. 86 C.C.N.L.)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, hanno titolo a percepire, tramite ritenute sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione Sindacale.

Si stabilisce che la quota su delega è fissata in misura percentuale sul salario mensile dello 0,65% per tutte le mensilità.

TITOLO X

NORME FINALI

Art. 26 - Esclusività di stampa (Rif. Art. 92 C.C.N.L.)

Il presente C.C.P.L. sarà edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività, a tutti gli effetti di Legge. È vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia faranno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 27 - Stampa del contratto

Il costo per la stampa del presente contratto sarà sostenuto dal C.A.C. Provinciale.

ALLEGATO A

PROGRAMMAZIONE - SVILUPPO - OCCUPAZIONE

In attuazione del CCNL, le parti stipulanti il presente accordo affermano di voler perseguire gli obiettivi di fondo dello sviluppo dell'agricoltura e della occupazione in coerenza con gli indirizzi della programmazione nazionale, regionale e di settore, avendo presenti i bisogni agro-alimentari della collettività, nonché l'esigenza della produttività complessiva e qualitativa dell'agricoltura e delle aziende (la cui redditività è una garanzia per lo sviluppo dell'occupazione) e le direttive CEE per l'ammodernamento e il rinnovo del settore agricolo.

In questa visione le parti individuano le tendenze generali e le scelte produttive di sviluppo dell'agricoltura trevigiana cui ispirare le scelte di programmazione ed i piani aziendali, avendo presenti le vocazioni agricole, le condizioni sociali e l'esigenza di incrementare l'occupazione degli operai a tempo determinato, l'allargamento dell'occupazione femminile, l'inserimento dei giovani e l'estensione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In armonia con i principi sopra affermati le parti auspicano e indicano quanto segue:

- Razionale uso della superficie agricola collegato ad organiche e buone norme di coltivazione; razionale utilizzo di tutte le risorse: superficie agraria a prato, pascolo, a forestazione, rete e ogni possibilità di irrigazione, impianti di conservazione e lavorazione dei prodotti agricoli;
- Sviluppo dell'associazionismo e della cooperazione di produzione, conservazione, trasformazione e vendita dei prodotti agricoli, nei servizi, per la meccanizzazione e per gli approvvigionamenti dei mezzi di produzione;
- Promozione di accordi economici interprofessionali che stabiliscano un solido e duraturo raccordo tra l'agricoltura e l'industria di trasformazione e agricoltura e commercio, finalizzato anche ad una riqualificazione e ad uno sviluppo di tutto il settore alimentare;
- Utilizzo dei pubblici finanziamenti diretti all'agricoltura per la realizzazione delle linee di programmazione della normativa nazionale.

SETTORI FONDAMENTALI DA SVILUPPARE

In conformità alla legislazione nazionale e regionale, al fine di concretizzare quanto in precedenza affermato, le parti firmatarie del presente CCPL individuano nei settori sotto elencati le principali linee di sviluppo dell'agricoltura trevigiana:

- 1) Sviluppo della zootecnia e degli allevamenti in generale, attraverso la qualificazione della produzione di vitelli, con particolare attenzione alla

selezione genealogica; sviluppo della zootecnia a stabulazione libera recuperando all'alpeggio le zone collinari e montane;

2) Qualificazione della viticoltura secondo i programmi comprensoriali di rinnovamento e miglioramento sia della qualità che nel sistema degli impianti; difesa del vigneto collinare; iniziative promozionali di commercializzazione del vino; lotta alla sofisticazione e alla intermediazione parassitaria;

3) Specializzazione dell'orticoltura, sia protetta che a pieno campo;

4) Creazione delle condizioni economico-sociali che consentano il pieno recupero delle zone collinari e montane. In questa visione si individuano le seguenti scelte: incentivazione del prato pascolo, sviluppo della forestazione contestuale al risanamento del parco boschivo, utilizzazione del bosco e del sottobosco, insediamento di impianti industriali collegati all'agricoltura collinare e montana, creazione di condizioni complessive tali da favorire il turismo di massa al fine di incentivare l'afflusso di risorse a favore dell'agricoltura e delle popolazioni collinari o montane.

OCCUPAZIONE GIOVANILE

Le parti stipulanti il CCPL, concordano che, per realizzare un più elevato sviluppo produttivo e sociale dell'agricoltura, è fondamentale il rinnovamento delle forze impegnate nel settore e che a tal fine ritengono importante l'inserimento dei giovani in agricoltura.

**TABELLE PAGHE OPERAI AGRICOLE FLOROVIVAISTI IN VIGORE DAL 01/02/2017
IN SEGUITO AL RINNOVO DEL C.C.P.L. DEL 15/02/2017**

SINFORMA CHE IL RINNOVO DEL C.C.P.L. OPERAI AGRICOLE FLOROVIVAISTI DEL 15/02/2017 HA PREVISTO
UN AUMENTO RETRIBUTIVO DEL 2,3% CON DECORRENZA 01/02/2017

OPERAI AGRICOLI - PROVINCIA DI TREVISO

TEMPO INDETERMINATO - PAGA MENSILE

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	MENSILE	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	3° ELEMENTO (30,44%)	VALORE DELLO SCATTO DI ANZIANITA'	TRATTENUTA PREVID. INPS-FIMIE CAC
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	1.643,97	63,23	9,73	12,78	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	1.571,11	60,43	9,30	12,50	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	1.509,36	58,05	8,93	11,93	10,54%
	D	QUALIFICATI	1.426,23	54,86	8,44	11,36	10,54%
3	E	COMUNI	1.287,62	49,52	7,62	9,89	10,54%

NB: Per ottenere la retribuzione giornaliera degli operai si deve dividere la retribuzione mensile per 26. Per ottenere la retribuzione oraria degli operai si deve dividere la retribuzione mensile per 169.
NB: Per gli operai apprendisti 3a Area la paga mensile lorda per il primo periodo di 12 mesi è pari ad € 1.107,35

TEMPO DETERMINATO - PAGA ORARIA

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	RETRIBUZIONE BASE ORARIA LORDA	3° ELEMENTO (30,44%)	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA	TRATTENUTA PREVID. INPS-FIMIE CAC
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	9,73	2,96	12,69	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	9,30	2,83	12,13	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	8,93	2,72	11,65	10,54%
	D	QUALIFICATI	8,44	2,57	11,01	10,54%
3	E	COMUNI A	7,62	2,32	9,94	10,54%
	F	COMUNI B	6,55	1,99	8,54	10,54%
	G	COMUNI C	5,71	1,74	7,45	10,54%

NB: agli operai a TEMPO DETERMINATO con esclusione dei COMUNI B e C spetta altresì la corresponsione del T.F.R. da calcolare applicando l'8,63% sulla retribuzione base lorda, escluso il 3° Elemento.

DE FINIZIONI DI INQUADRAMENTO

COMUNI A: lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

COMUNI B: lavoratori come sopra e che per la prima volta operino nel settore per un massimo di 78 gg. di lavoro effettivo (SALARIO DI INGRESSO).

COMUNI C: lavoratori che svolgono semplici operazioni di raccolta: uva, mele, pere, pesche, ciliegie, actinidia, fragole, asparagi, ortaggi, frutta e fiori in genere a pieno campo.

OPERAI FLOROVIVAISTI - PROVINCIA DI TREVISO

TEMPO INDETERMINATO - PAGA MENSILE

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	MENSILE	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	ORARIA	VALORE DELLO SCATTO DI ANZIANITA'	TRATTENUTA PREVID. INPS, FIM E CAC
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	1.663,25	63,97	9,84	12,78	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	1.589,24	61,12	9,40	12,50	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	1.527,78	58,76	9,04	11,93	10,54%
	D	QUALIFICATI	1.442,69	55,49	8,54	11,36	10,54%
3	E	COMUNI	1.301,05	50,04	7,70	9,89	10,54%

NB: per ottenere la retribuzione giornaliera degli operai si deve dividere la retribuzione mensile per 26.
 NB: per ottenere la retribuzione oraria degli operai si deve dividere la retribuzione mensile per 169.

TEMPO DETERMINATO - PAGA ORARIA

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	RETRIBUZIONE BASE ORARIA LORDA	3° ELEMENTO (30,44%)	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA	TRATTENUTA PREVID. INPS, FIM E CAC
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	9,84	3,00	12,84	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	9,40	2,86	12,26	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	9,04	2,75	11,79	10,54%
	D	QUALIFICATI	8,54	2,60	11,14	10,54%
3	E	COMUNI A	7,70	2,34	10,04	10,54%
	F	COMUNI B	6,55	1,99	9,11 (di cui IFR € 0,57)	10,54%

NB: a gli operai a TEMPO DETERMINATO con esclusione dei COMUNI B spetta a lire la corrispondenza del T.F.R. da calcolare applicando l' 8,63% sulla retribuzione base lorda, escluso il 3° Elemento.

All. 1

STATUTO dell'Associazione Mutualistica "Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortunio Ente Bilate-rale per l'Agricoltura Trevigiana" in sigla "FIIMI - EBAT"

Art. 1 – Costituzione

In applicazione dell'articolo n. 8 (otto) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato in data 22 ottobre 2014 e s.m.i., dell'art. 3 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli dipendenti da aziende agricole e florovivaiste della Provincia di Treviso stipulato in data 13 novembre 2012 e s.m.i., tenuto conto della Legge n. 30/2003 e del D.lgs. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni è costituita, per iniziativa delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali agricole firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricola della Provincia di Treviso, una Associazione mutualistica senza fini di lucro, denominata:

"FONDO INTEGRAZIONE INDENNITA' MALATTIA - INFORTUNIO" -
"ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA TREVIGIANA"

In sigla "F.I.I.M.I. – E.B.A.T."

Art.2 - Sede

Il Fondo ha sede in Paese (TV), frazione Castagnole, Via Feltrina n. 56/B, ed opera senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 del Codice Civile.

La sua durata è stabilita senza prefissione di termini.

Art. 3 – Scopo sociale

L'Associazione ha i seguenti scopi:

a - integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia ed infortunio ed in genere integrare l'assistenza pubblica per tutti gli operai agricoli e florovivaisti, ed eventualmente dei loro familiari conviventi fiscalmente a carico, della provincia di Treviso.

b – riconoscere, nei limiti delle disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti ed attività assistenziali in favore degli operai agricoli e florovivaisti, e dei familiari conviventi fiscalmente a carico, della provincia di Treviso;

c – osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze di mercato del settore agricolo e florovivaistico nella Provincia di Treviso valorizzandone così le peculiarità anche con riferimento alle pari opportunità;

d – svolgere iniziative per promuovere l'incontro domanda – offerta di lavoro;

e – promuovere ed incentivare misure per migliorare la prevenzione nei

luoghi di lavoro per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Treviso; amministrare e gestire nell'ambito provinciale (art. 21 CCPL), per le imprese aderenti al servizio, il funzionamento dei RLST (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale) in attuazione del Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i.;

f – effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali anche in collaborazione con Enti Pubblici e privati;

g – riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dagli articoli 3 e 24 del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaistici della Provincia di Treviso del 13 novembre 2012 e s.m.i.;

h – esercitare altre funzioni che le parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali essendo l'Associazione lo strumento che le organizzazioni sindacali del settore si danno per la gestione operativa delle tematiche definite dalla contrattazione collettiva nazionale e provinciale.

Per il perseguimento e l'attuazione degli scopi associativi l'Associazione potrà:

-- Aderire ed essere affiliata alle Organizzazioni Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito di compiti istituzionali;

-- Compiere, nei limiti della legge, operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie (non nei confronti del pubblico e non in forma prevalente) ritenute necessarie al raggiungimento dei propri obiettivi e finalizzate alla gestione delle attività o dei progetti avviati, anche dotandosi di strutture operative;

-- Ricercare collaborazioni necessarie per la messa a punto di opportune convenzioni di politiche attive del lavoro con gli Enti Pubblici preposti; avviare e gestire l'osservatorio sulla prevenzione e gli infortuni.

Art. 4 – Responsabilità

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della Provincia di Treviso firmatarie del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della Provincia di Treviso promuovono la costituzione e l'attività dell'Associazione nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza.

Esse non sono responsabili, né direttamente, né indirettamente della gestione e amministrazione dell'Associazione e degli atti da questa/o adottati o dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno all'Associazione. Esse sono, altresì, escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta della/o stessa/o, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.

Art. 5 – Patrimonio

Il Patrimonio dell'Associazione è costituito da:

- a) contributi previsti dal Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaistici della Provincia di Treviso;
- b) liberalità, erogazioni, lasciti, donazioni, oblazioni, ere-dità, rendite e simili da chiunque disposti a favore dell'Associazione per incrementare il patrimonio;
- c) acquisti di beni mobili, mobili registrati ed immobili, che diverranno di proprietà dell'Associazione;
- d) eventuali fondi di riserva costituiti con eccedenze di bi-lancio.

Art. 6 – Risorse

L'Associazione, al fine di perseguire i propri scopi, utilizzerà, in via ordinaria, la contribuzione versata dai datori di lavoro agricoli, per proprio conto e per conto degli operai agricoli dipendenti, concernenti il CAC (Assistenza Contrattuale Provinciale), il FIMI (Assistenza Integrativa Malattia e Infortunio Provinciale) e l'EBAT, secondo le quote convenute nel Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro (CCPL) per gli operai agricoli e florovivaistici della Provincia di Treviso.

Qualora il gettito dei contributi previsti dal Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro di Treviso e qualsiasi altra entrata, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative di cui alla lettera a) dell'articolo numero 3 (tre) del presente Statuto e per lo svolgimento delle altre attività dell'Associazione, le Organizzazioni socie della Associazione promuoveranno una modifica delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.

Art.7 – Esercizio sociale

L'esercizio finanziario ha inizio il primo gennaio e si chiude al 31 (trentuno) dicembre di ogni anno.

Il Comitato di Gestione predispose ed approva il rendiconto economico e finanziario annuale entro 6 (sei) mesi dalla chiusura dell'esercizio e lo comunica a tutte le Organizzazioni socie della Associazione.

L'Associazione dovrà tenere contabilità separate per:

- a) La gestione dei trattamenti assistenziali di cui alle lettere a) e b) dell'articolo numero 3 (tre) del presente statuto;
- b) La gestione delle attività di cui alla lettera e) dell'articolo numero 3 (tre) del presente statuto;
- c) Per la gestione della contribuzione di cui alla lettera g) dell'articolo numero 3 (tre) del presente statuto.

È vietato distribuire, anche in modo indiretto utili o avanzi di gestione comunque denominati, nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'Associazione stessa, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano stabilite per legge.

Art. 8 – Organi Sociali

Sono organi dell'Associazione:

- Il Comitato di Gestione;
- Il Presidente ed il Vice presidente;
- Il Collegio Sindacale.

Art. 9 – Comitato di Gestione

L'Associazione è amministrata da un Comitato di Gestione com-posto pariteticamente da un numero di 6 (sei) membri di cui la metà in rappresentanza delle Associazioni dei Datori di Lavoro e l'altra metà in rappresentanza delle Associazioni dei Lavoratori, nominati rispettivamente dalla CONFAGRICOLTURA TREVISO, CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI TREVISO, FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI TREVISO, F.A.I. CISL BELLUNO E TREVISO, F.L.A.I. CGIL TREVISO E U.I.L.A. UIL TREVISO E BELLUNO.

I componenti durano in carica 3 (tre) anni, fino all'approvazione del rendiconto annuale e possono essere ri-confermati.

Nella sua prima riunione il Comitato di Gestione nomina, tra i suoi membri, il Presidente ed un Vice-presidente che devono appartenere a rappresentanze sindacali diverse (datori di lavoro e lavoratori e viceversa).

Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti del Comitato, quest'ultimo provvederà a richiedere la nomina del sostituto all'Organizzazione che lo aveva nominato e che indicherà un nuovo membro, che resterà in carica sino alla scadenza degli altri componenti.

Mancando oltre la metà dei componenti si intendono decaduti tutti i membri del Comitato, che dovrà essere ricostituito per intero.

Art. 10 - Il Presidente ed il Vice Presidente

Il Presidente del Comitato di Gestione ed il suo Vice, eletti dal Comitato di Gestione con voto unanime alternativamente tra i propri componenti di espressione datoriale e sindacale durano in carica per 3 (tre) anni. Ad ogni mandato in cui il Presidente sia espressione dei datori di lavoro dovrà seguire un mandato in cui il Presidente sia espressione dei lavoratori e viceversa.

Allo scadere del triennio, nelle more della elezione del nuovo Presidente, quello uscente rimarrà in carica sino alla nomina del suo successore il quale, se non risulterà eletto entro 6 (sei) mesi con voto unanime potrà essere eletto successivamente con voto a maggioranza dei componenti il Comitato di Gestione.

Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'Associazione di fronte ai terzi ed in giudizio, convoca e presiede le riunioni del Comitato di Gestione.

In caso di assenza o temporaneo impedimento del Presidente, ne farà le veci il Vice-Presidente.

Il Presidente cura e segue l'attività complessiva dell'Associazione accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente statuto

ed ai regolamenti approvati dal Comitato di Gestione.

Art. 11 – Competenze del Comitato di Gestione

L'amministrazione e la gestione dell'Ente nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime spettano al Comitato di Gestione.

Il Comitato delibera su tutti i provvedimenti che ritiene opportuni per il raggiungimento degli scopi dell'Associazione ed all'uopo è investito di tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

È in facoltà del Comitato delegare ad uno o più dei suoi membri alcune delle funzioni o compiti così come deliberare di rilasciare procure a terzi.

In particolare il Comitato di Gestione delibera in merito:

- a) alle linee programmatiche dell'attività istituzionale e della gestione dell'Associazione;
- b) all'elezione, fra i propri membri, del Presidente e del Vice-presidente;
- c) alle modalità di riscossione dei contributi previsti dal Contratto Collettivo provinciale di lavoro di Treviso;
- d) all'approvazione del rendiconto economico e finanziario;
- e) alle eventuali modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione ed al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli iscritti;
- f) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;
- g) ad eventuali e temporanei investimenti delle disponibilità;
- h) all'approvazione di regolamenti relativi alle modalità ed alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative ed alle altre eventuali prestazioni;
- i) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione dell'Associazione;
- l) qualsiasi modifica al presente Statuto;
- m) lo scioglimento dell'Associazione.

Art. 12 – Riunioni del Comitato

Le sedute del Comitato sono validamente costituite con la presenza della maggioranza (metà più uno) dei membri. Le relative deliberazioni devono essere adottate con il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti tranne per le lettere "l" ed "m" del precedente articolo per cui serve l'unanimità.

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente ogni-qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno la metà dei suoi componenti.

La convocazione dovrà essere effettuata mediante avviso spedito almeno 5 (cinque) giorni prima di quello fissato per la riunione con posta elettronica certificata (PEC) ovvero con qualsiasi altro mezzo idoneo allo scopo (telefax, lettera raccomandata o altri mezzi simili) all'indirizzo di posta elettronica o allo specifico indirizzo (numero di telefax, domicilio, ecc.)

che siano stati preventivamente depositati presso la sede sociale.

Nell'avviso di convocazione debbono essere indicati il giorno, il luogo e l'ora dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare.

In caso di particolare urgenza è ammessa la convocazione con i suddetti mezzi con preavviso minimo di 48 (quarantotto) ore. Le riunioni del Comitato si potranno svolgere nella sede sociale o altrove purché in Provincia di Treviso.

Per ciascuna riunione il Comitato redige un verbale che viene trascritto in apposito libro.

Non è ammessa delega di rappresentanza.

Art. 13 – Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi, di cui uno designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e l'altro dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; il terzo iscritto all'albo dei Revisori dei Conti è designato congiuntamente dalle Parti Datoriali e Sindacali.

Qualora fosse ritenuto opportuno vengono nominati due supplenti designati rispettivamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro. Il Collegio Sindacale, nella sua prima riunione nomina, fra i suoi componenti, il Presidente. Essi durano in carica 3 (tre) anni e possono essere riconfermati.

Il Collegio dei Sindaci esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili, e relaziona i soci sulla sua attività. In particolare il Collegio dei Sindaci effettua le verifiche sull'amministrazione dell'Associazione, vigila sull'osservanza delle leggi, dei Contratti Collettivi, delle norme statutarie e regolamentari, accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; redige apposita relazione sul conto consuntivo da presentare al Comitato di Gestione per l'approvazione del bilancio.

L'organo di controllo accerta la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà del Fondo e può procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo richiedendo notizie riguardanti l'andamento della gestione o di determinate operazioni.

L'Organo di Controllo redige verbale di tutte le riunioni ed ispezioni.

I verbali sono trascritti nel libro del Collegio dei Sindaci.

I componenti dell'Organo di Controllo devono essere convocati ed hanno diritto di intervento alle riunioni del Comitato di Gestione ma non hanno diritto di voto.

Art. 14 – Scioglimento

In caso di scioglimento dell'Associazione, il Comitato di Gestione nomina uno o più liquidatori, determinandone i poteri.

L'eventuale residuo netto, pagati i debiti e soddisfatti tutti gli impegni, sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del

trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza dei lavoratori agricoli della Provincia di Treviso o ad altre Associazioni con finalità analoga o per fine di pubblica utilità, salvo che sia diversamente disposto dalla legge.

Art. 15 – Rinvio

Per tutto quanto non previsto valgono le norme di legge vigenti in materia di associazioni.

F.TO GUIBERTO NINNI RIVA - ANTONIO D'URSO NOTAIO L.S.

AII. 2

ACCORDO TERRITORIALE DI SECONDO LIVELLO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI TREVISO (IN ATTUAZIONE DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 16 DEL C.C.P.L. DEL 15/02/2017)

..., addì 2018

TRA

CONFAGRICOLTURA di Treviso,
rappresentata dal Direttore Bastasin Renato

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di Treviso
rappresentata dal Direttore Ciri Antonio Maria

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Treviso
rappresentata dal Direttore Fedato Marisa

e

FAI – CISL rappresentata dai sigg.: Bernard Riccardo, De Bortoli Diego,
Luechtefeld Nesida, Meneghel Andrea;

FLAI – CGIL rappresentata dai sigg.: Pasqualin Sara, Casanova Stua
Paolo, Dal Prà Gino

UILA – UIL rappresentata dal sig. Gervasutti Michele

visto l'art. 1, c. 182-189, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016),
come modificato dall'art. 1, c. 160-162, della legge n. 232/2016 (Legge di
Bilancio 2017),

visto l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,

visto l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

premesso che

- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto
con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data
attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28
dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a

titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o provinciali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

- con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;

- Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil hanno stipulato, nel corso del 2017, un accordo interconfederale quadro di riferimento per la definizione di accordi provinciali sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini stabilite dalle Amministrazioni competenti;

considerato altresì

che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, la contrattazione collettiva di secondo livello con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto degli operai agricoli che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione

si conviene quanto segue

1. le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confagricoltura, Coldiretti, CIA, aventi sede legale e/o operativa nella provincia di ... per poter applicare l'agevolazione fiscale prevista dal Decreto 25 marzo 2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo provinciale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti gli operai dell'impresa, anche se occupati presso sedi situate al di fuori della provincia in cui ha sede legale l'azienda;

2. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali.

3. pertanto le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento

dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente punto 2;

4. le imprese associate che si avvarranno del presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta agli operai dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Nella comunicazione verranno indicati gli elementi essenziali del premio, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla Circolare n. 28/E;

5. ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire agli operai, l'impresa, tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove insiste, valuterà, in particolare, le eventuali iniziative in materia poste in essere, anche autonomamente, dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo provinciale;

6. le parti firmatarie, con cadenza trimestrale, si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente accordo;

7. l'impresa che applica il presente accordo, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, informerà, i lavoratori sulle risultanze del premio;

8. quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti da eventuali contratti collettivi aziendali stipulati dalle imprese di riferimento;

9. le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione;

10. il presente accordo ha durata annuale ed ha natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

Letto, confermato e sottoscritto