



Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai agricoli dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Treviso

Siglato il 24 settembre 2024

Periodo di validità 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2027

www.fiimiebattreviso.it

**Contratto collettivo provinciale di lavoro
per gli operai agricoli dipendenti
da aziende agricole e florovivaistiche
della provincia di Treviso**

Siglato il 24 settembre 2024

Periodo di validità 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2027

www.fiimiebattreviso.it

SOMMARIO

TITOLO I	2
PARTE INTRODUTTIVA	2
Art. 1 - Oggetto del contratto (Rif. Art. 2 C.C.N.L.)	2
Art. 2 - Decorrenza e durata del contratto (Rif. Art. 2. C.C.N.L.).....	2
TITOLO II	3
RELAZIONI SINDACALI	3
Art. 3 - Sistema di bilateralità (Rif. Art. 8 C.C.N.L.).....	3
TITOLO III	7
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	7
COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO	7
Art. 4 - Assunzione (Rif. Art. 13 C.C.N.L.).....	7
Riassunzione (Rif. Art. 20 C.C.N.L.).....	7
Art. 5 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere (Rif. Art. 18 C.C.N.L.)	8
Art. 6 - Categorie di operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 21 e 22 C.C.N.L.).....	8
Art. 6 bis - Trasformazione del rapporto	9
TITOLO IV	10
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E DEI LAVORI	10
Art. 7 - Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti (Rif. Art. 31 del C.C.N.L.)	10
Art. 8 - Lavori pesanti o nocivi (Rif. Art. 68 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 sopresse (Rif. Art. 36, 41 e 42 C.C.N.L.).....	23
Art. 12 - Lavoro Straordinario, Festivo, Notturmo operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 43 e 44 C.C.N.L.) - Lavoro a turni.....	24
Art. 13 - Interruzioni e Recuperi operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 45 e 46 C.C.N.L.).....	24
TITOLO VI	25
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO	25
Art. 14 - Retribuzione operai agricoli e florovivaisti (Rif. Art. 50 C.C.N.L.).....	25
Art. 15 - Componenti della retribuzione (Rif. Art. 50 C.C.N.L.: welfare contrattuale)..	25
Art. 16 - Premi di risultato.....	25
Art. 17 - Obblighi particolari tra le parti (Rif. Art. 55 C.C.N.L.)	26
Art. 17 bis - Permessi straordinari e congedi parentali (Rif. Art. 39 C.C.N.L.)	26
Art. 18 - Rimborso spese (Rif. Art. 56 C.C.N.L.)	27
Art. 19 - Trattamento di fine rapporto (Rif. Art. 58 C.C.N.L.).....	28
TITOLO VII	28
PREVIDENZA, ASSISTENZA, TUTELA DELLA SALUTE	28
Art. 20 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro (Rif. Art. 63 C.C.N.L. e Art. 3 del C.C.P.L.).....	28
Art. 21 - Tutela della salute dei lavoratori (Rif. Art. 69 C.C.N.L.).....	29
Art. 22 - Sicurezza sul Lavoro	30

TITOLO VIII	32
SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	32
Art. 23 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato (Rif. Art. 75 C.C.N.L.).....	32
Art. 24 - Norme disciplinari operai agricoli e florovivaisti (Rif. Artt. 78, 79 e 80 C.C.N.L.).....	33
TITOLO IX	33
DIRITTI SINDACALI	33
Art. 25 - Contributo contrattuale provinciale (Rif. Art. 88 C.C.N.L. e Art. 3 C.C.P.L.) .	33
Art. 26 - Quote Sindacali per delega (Rif. Art. 89 C.C.N.L.).....	34
TITOLO X	34
CONTRATTO DI APPALTO	34
Art. 27 - Contratto di appalto (Rif. Art. 30 C.C.N.L.)	34
TITOLO XI	35
NORME FINALI	35
Art. 27 - Esclusività di stampa (Rif. Art. 95 C.C.N.L.).....	35
Art. 28 - Stampa del contratto	35
ALLEGATO A	36
Tabelle Retributive	38
Allegato B	40
STATUTO dell'Associazione Mutualistica "Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortunio Ente Bilaterale per l'Agricoltura Trevigiana" in sigla "F.I.I.M.I. - E.B.A.T."	40
Art. 1 - Costituzione.....	40
Art. 2 - Sede	40
Art. 3 - Scopo sociale.....	40
Art. 4 - Responsabilità	42
Art. 5 - Patrimonio	42
Art. 6 - Risorse	42
Art.7 - Esercizio sociale	43
Art. 8 - Organi Sociali.....	43
Art. 9 - Comitato di Gestione	43
Art. 10 - Il Presidente ed il Vicepresidente	44
Art. 11 - Competenze del Comitato di Gestione	44
Art. 12 - Riunioni del Comitato	45
Art. 13 - Collegio dei Sindaci	46
Art. 14 - Scioglimento	46
Art. 15 - Rinvio	47

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

Il giorno 24 settembre 2024, presso la sede di Confagricoltura Treviso, in Castagnole di Paese (TV) Strada Feltrina n. 56/B

TRA

CONFAGRICOLTURA di Treviso
rappresentata dal Direttore *Barbon Silvio*

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di Treviso
rappresentata dal Direttore *Satalino Giuseppe*

CIA – AGRICOLTORI ITALIANI di Treviso
rappresentata dal Direttore *Fedato Marisa*

e

FAI – CISL rappresentata dai sigg.: *Meneghel Andrea, Luechtefeld Nesida, Tomietto Fabio e Bonzagni Laura*

FLAI – CGIL rappresentata dai sigg.: *Maggiore Danilo, Grosselle Sebastiano, Casanova Stua Paolo e Russo Patrizia*

UILA – UIL rappresentata dai sigg.: *Gervasutti Michele e Masutti Marco*

è stato stipulato il seguente accordo relativo al rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai dipendenti di aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Treviso.

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto del contratto (Rif. Art. 2 C.C.N.L.)

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 01.01.2022 – 31.12.2025 firmato in data 23 maggio 2022.

Art. 2 – Decorrenza e durata del contratto (Rif. Art. 2. C.C.N.L.)

Il presente contratto modifica e integra quello firmato tra le parti in data 15.02.2017, integrato con l'accordo del 31 luglio 2021, e ha decorrenza dal 1° gennaio 2024 e scadenza al 31 dicembre 2027, 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 un mese prima della scadenza.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Sistema di bilateralità (Rif. Art. 8 C.C.N.L.)

Nella provincia di Treviso, in tema di bilateralità, erano operativi:

- a) un Comitato di Gestione 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 C.A.C., del F.I.I.M.I. e dell'E.B.A.T. e alla loro ripartizione, secondo le quote convenute, tra C.A.C., F.I.I.M.I. e E.B.A.T.;
 - b) il F.I.I.M.I. (Fondo Integrazione Indennità Malattia e Infortunio) che provvedeva all'erogazione agli Operai agricoli di prestazioni integrative di malattia, infortunio, maternità/paternità e contributive per visite e prestazioni specialistiche, asili nido, scuole materne, spese scolastiche e universitarie;
 - c) l'E.B.A.T. che si proponeva come scopo primario la promozione della prevenzione nei luoghi di lavoro per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori del comparto agricolo e che si poneva 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 C.C.N.L. Operai Agricoli del 25.05.2010 si proponeva un accorpamento in un unico Ente Bilaterale delle funzioni attualmente svolte da più Enti paritetici;
 - che a livello nazionale, tra le parti firmatarie del C.C.N.L. era stato siglato in data 30.07.2012 un Verbale di Accordo per la definizione congiunta delle linee guida per la riorganizzazione e valorizzazione delle Casse Extra-Legem/Enti Bilaterali, in attuazione a quanto previsto del Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22.09.2009;

ciò premesso

in applicazione dell'Art. 8 del C.C.N.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti siglato in data 22.10.2014 e dell'Art. 3. del C.C.P.L. per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Treviso siglato in data 13.11.2012, è stata costituita con atto del *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, per iniziativa delle organizzazioni datoriali e sindacali agricole firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricolo 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 C.C.P.L. e previste dall'Art. 3. dello statuto dell'Ente medesimo (all. B). Nello specifico le Parti attribuiscono all'Ente le seguenti funzioni:

- quelle previste dall'art. 3 del C.C.P.L. del 28.04.2004 relative all'Osservatorio Provinciale;
- quelle previste dall'art. 4 del C.C.P.L. del 28.04.2004 relative all'Osservatorio sul mercato del lavoro.

Inoltre all'Ente sono affidati ulteriori compiti in linea con le prescrizioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità, quali, ad esempio, quello previsto dall'avviso comune del 16.09.2011 in materia di semplificazioni degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali operanti per un periodo non superiore alle cinquanta giornate lavorative (convenzioni con le ASL e con medici competenti, certificazione di opuscoli per la formazione/informazione dei lavoratori, etc.).

L'Ente bilaterale dovrà mantenere separata la contabilità relativamente alle funzioni e scopi già propri dell'ex-F.I.I.M.I. (Gestione Indennità) e dell'ex-E.B.A.T. (Gestione Politiche Sicurezza).

A partire dal 01.01.2013 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:

- C.A.C.: 2,00% di cui 1,00 a carico del datore di lavoro e 1,00 a carico del lavoratore;
- F.I.I.M.I.: 1% di cui 0,5% a carico del datore di lavoro e 0,5% a carico del lavoratore;
- E.B.A.T.: 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 C.A.C. a favore di eventuali ulteriori esigenze del F.I.I.M.I. viene ridotta dallo 0,27% delle retribuzioni lorde allo 0,05% delle retribuzioni lorde.

Ex-F.I.I.M.I. - Fondo integrazione indennità malattia e infortunio Gestione Indennità

Le risorse economiche necessarie alla gestione ordinaria delle indennità del F.I.I.M.I. - E.B.A.T. costituito in applicazione dell'art. 20 del presente C.C.P.L., 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. – E.B.A.T. 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. – E.B.A.T. 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. – E.B.A.T. ulteriori risorse economiche da prelevare dal fondo di riserva costituito all'interno della gestione C.A.C..

Ex-E.B.A.T. - Ente Bilaterale Agricoltura Trevigiana Gestione Politiche Sicurezza

Le risorse economiche necessarie alla gestione ordinaria delle politiche relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del F.I.I.M.I. - 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 al F.I.I.M.I. - E.B.A.T. 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 C.C.P.L., 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 della Gestione Indennità (ex-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 della Gestione Politiche Sicurezza (ex-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.B.A.T.

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 e non esaustivo 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;
- allevamento.

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.

Con riferimento al 5° comma dell'art. 13 del C.C.N.L., salvaguardando il 2° comma, le Parti convengono nel fissare nel limite minimo di 4 le giornate di lavoro garantite come media mensile. Sono fatti salvi i motivi di forza maggiore (avversità atmosferiche, calamità naturali, impedimento grave dovuto a malattia dell'imprenditore e/o del lavoratore, situazione di grave crisi del settore). Le fasi lavorative della raccolta (per contratti di durata fino a due mesi) sono escluse da tale garanzia minima.

Art. 5 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere (Rif. Art. 18 C.C.N.L.)

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 30.07.2012.

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 sono così determinati:

- 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 solo due periodi, per i primi 12 mesi con inquadramento nella categoria Comune B e per i successivi 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 si definiscono “Operai Agricoli e Florovivaisti” i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole e 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 C.C.N.L..

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 ovvero 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 alle 100 giornate annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28 del C.C.N.L., debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

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

A decorrere dal 01.01.2003 gli Operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli Operai a Tempo Indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 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

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

- AREA PRIMA:
 - Livello A – ex Specializzato Super
 - Livello B – ex Specializzato
- AREA SECONDA
 - Livello C – ex Qualificato Super
 - Livello D – ex Qualificato
- AREA TERZA
 - Livello E – ex Operaio Comune

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 operano 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 specializzati, e ai lavoratori florovivaisti specializzati, ai quali il datore di lavoro conferisca, con documento scritto da consegnare all'interessato entro 30 giorni dall'assegnazione 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, Eletttricisti, Meccanici Montatori, Conduttori patentati di caldaie a vapore e Ibridatori, assunti in data anteriore al 18.07.1980, 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

Livello A – ex 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) Eletttricista 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: 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) Conduttore di mietitrebbia per cereali e Conduttore di macchine semoventi per la raccolta del mais da insilaggio ad almeno tre file: 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: 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.

Livello B – ex Specializzato

- a) Meccanico, Guardiacaccia Giurata aziendale;
- b) Conducente, Trattorista e Operatore alle macchine semoventi; Conducente 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; Addetto

alle trattrici gommate da 80 Hp in su e Conducenti di mezzi cingolati superiori a 70 Hp; Conducente di mietitrebbia e macchine semoventi di grossa portata (raccolta frumento, mais e tuberi); Addetto 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;
- j) Operaio che, con autonomia esecutiva e professionalità, previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito, è in grado di preparare miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari.

Livello C – ex 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.

Livello D – ex Qualificato

- a) Conducente, Trattorista e Operatore alle macchine semoventi, Conducente di motocoltivatori, motoaratori e motofalciatrici tradizionali; Addetto alla guida dei trattori di piccola e media potenza per tutte le operazioni che non siano proprie degli Specializzati; Autista di automezzi aventi portata fino a 70 quintali;
- b) Addetti alle operazioni di governo dei suini;
- c) Bovaro 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.

Livello A – ex 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 deve inoltre essere in grado di svolgere, autonomamente, funzioni operative di coordinamento e controllo della cucina.

Livello B – ex 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 alle attività aziendali.

Livello C – ex Qualificato Super

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

Livello D – ex Qualificato

- a) Operaio addetto al servizio ai tavoli;
- b) Operaio addetto al servizio di prima colazione e pulizia e riordino dei locali.

Livello E – ex Operaio Comune

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

Vitivinicoltura

Livello A – ex 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.

Livello B – ex Specializzato

- a) Operaio che, con autonomia esecutiva e professionalità, previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito, 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.

Livello C – ex 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

Livello B – ex Specializzato

- a) Potatore di piante da frutto escluse le viti;
- b) Innestatore di piante da frutto;
- c) Formulatore e preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito.

Orticoltura

Livello A – ex Specializzato Super

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

Livello B – ex Specializzato

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

Livello D – ex Qualificato

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

Fungicoltura

Livello A – ex Specializzato Super

- a) Responsabile di unità di coltivazione: colui che per professionalità acquisita, coordina e dirige con autonomia esecutiva una unità produttiva;
- b) Responsabile reparto selezioni: colui che per professionalità acquisita 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 premesse con introduzione dei vari ingredienti e il controllo delle relative umidità e la preparazione delle stive con il relativo controllo delle temperature.

Livello B – ex Specializzato

- a) Responsabile delle fasi di pastorizzazione e incubazione del composto, Fuochisti, Autisti, Meccanici, Addetti alla manutenzione;
- b) Coordinatore raccolta funghi.

Livello D – ex 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 dei funghi.

Allevamenti avicunicoli

Livello A - ex Specializzato Super

Addetto al sessaggio dei pulcini.

Livello B – ex 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.

Livello C – ex Qualificato super

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

Livello D – ex 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.

Livello E – ex Operaio Comune

Addetti alle mansioni generiche collaterali agli allevamenti.

Allevamenti ittici

Livello B – ex Specializzato

Capo peschiera, Spremitore.

Livello D – ex Qualificato

Guardiano notturno di peschiera, Selezionatore in vasca, Addetto alla distribuzione dei mangimi nelle peschiere.

Florovivaismo

Livello A – ex Specializzato Super

- a) Ibridatore-Selezionatore: 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: operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- c) Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: 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: 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: 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: 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 dei lavori. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità degli stessi;
- g) Conduttore di caldaie a vapore e ad acqua calda: 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.

Livello B – ex Specializzato

- a) Vivaista, Potatore, Innestatore ed Ibridatore, Preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito, Selezionatore di piante innestate, Conduttore patentato di autotreni, di automezzi e trattori, Conduttore di caldaia con patente diversa dal primo e secondo grado, Meccanico, Elettricista, Spedizionario, Costruttore 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) Addetto al controllo dei meccanismi automatici degli impianti ed al microclima delle serre.

Livello D – ex Qualificato

- a) gli aiuti generici degli specializzati;
- b) i Preparatori di acqua da irrorazioni, gli Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, previa acquisizione del previsto attestato ottenuto dopo regolare corso all'uopo istituito, gli Imballatori, gli Addetti agli impianti termici, i Conduuttori 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 D.Lgs. 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 da coltivare;
- b) lavori richiedenti la rottura di zolle con mazza;
- c) escavo di fossi e scoline per la sistemazione fondiaria e agraria;
- d) irrorazione delle piante in genere con pompe a zaino ed azionamento dei pomponi a mano;
- e) facchinaggio in genere oltre i limiti previsti dalle disposizioni della legge 26.4.1934, n. 653;
- f) tenuta dell'aratro;
- g) spargimento dei concimi polverulenti, fatta eccezione per le concimazioni localizzate.

Art. 8 - Lavori pesanti o nocivi (Rif. Art. 68 C.C.N.L.)

Si considerano lavori pesanti o nocivi i seguenti:

- irrorazione con pompa a spalla;
- 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.

Sempre in riferimento all'art. 34 del C.C.N.L., le parti concordano che potrà essere adottato un orario di lavoro su cinque giorni lavorativi ("settimana corta") dal lunedì al venerdì, distribuendo l'orario in 8 ore per quattro giorni alla settimana e 7 ore per la restante giornata o, in alternativa, in 7 ore e 48 minuti giornalieri nelle prime 5 giornate della settimana.

L'azienda comunicherà ai lavoratori a Tempo Indeterminato l'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 05.02.1992 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 05.02.1992. 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 sopresse (Rif. Art. 36, 41, 42 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. 08.04.2003 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 sopresse

Premesso che il trattamento per le quattro festività sopresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo) è disciplinato dagli artt. 41 e 42 del C.C.N.L.; che gli artt. 41 e 42 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 sopresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione

della prestazione lavorativa nelle giornate di festività 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. 43 e 44 C.C.N.L.) - Lavoro a turni

Per "lavoro notturno" si intende quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 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. 45 e 46 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. 50 C.C.N.L.)

Adeguamento retribuzioni

Viene concordato un aumento delle vigenti retribuzioni, per tutte le categorie, nella misura del 6,5% (di cui il 3,5% relativo al recupero dell'inflazione per il biennio 2022-2023 come da Accordo Nazionale del 27.10.2023), da corrispondersi con decorrenza dal 01.09.2024.

Agli Operai agricoli e florovivaisti in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto l'azienda riconoscerà un importo una tantum di Euro 120,00 per gli Operai a Tempo Indeterminato e di Euro 60,00 per gli Operai a Tempo Determinato che abbiano lavorato almeno 90 giornate dal 01.01.2024 al 31.08.2024. L'una tantum sopracitata relativa agli operai a tempo determinato dovrà essere corrisposta al più tardi con la mensilità di ottobre 2024.

Art. 15 – Componenti della retribuzione (Rif. Art. 50 C.C.N.L.: welfare contrattuale)

Le prestazioni fornite agli operai agricoli e florovivaisti da parte del F.I.I.M.I. - E.B.A.T. 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 25.03.2016.

L'art. 2, comma 2 del citato DM affida ai contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. 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 D.LGS. N° 81/2015 si rende applicabile l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale in base alle aliquote vigenti.

Art. 17 - Obblighi particolari tra le parti (Rif. Art. 55 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.

Agli Operai a Tempo Determinato, con inquadramento nella categoria Lavoratori Comuni C, che svolgono attività di raccolta verrà erogata la corrispondente retribuzione oraria fino ad un limite massimo di 40 giornate l'anno per tipo di prodotto raccolto.

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 10.07.2002, 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. 39 C.C.N.L.)

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 affido 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. 26.03.2001 n. 151).

Agli Operai a Tempo Indeterminato con figli minori di anni sei sono concesse n. 8 ore di permesso retribuito per l'inserimento dei figli all'asilo nido e n. 8 ore di permesso retribuito per l'inserimento dei figli alla scuola materna. Entrambi i permessi riguardano un unico genitore e potranno essere frazionabili nel periodo di un mese all'inizio dell'avvio della frequenza.

Il datore di lavoro potrà richiedere la restituzione corrisposta al lavoratore per i permessi sopracitati all'Ente Bilaterale F.I.I.M.I. – E.B.A.T. che, previa documentazione dimostrativa, provvederà al rimborso.

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 e 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. 58 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 T.F.R. 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. 08.03.2000 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. 08.03.2000 n. 53.

TITOLO VII

PREVIDENZA, ASSISTENZA, TUTELA DELLA SALUTE

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

(Rif. Art. 63 C.C.N.L. e Art. 3 del C.C.P.L.)

In applicazione dell'art. 63 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. – E.B.A.T. (FONDO INTEGRAZIONE INDENNITÀ MALATTIA INFORTUNIO – ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA TREVIGIANA).

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. 69 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. 17 del C.C.N.L. 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" le parti 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 ad 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.

Art. 22 - Sicurezza sul lavoro

Premesso:

- che l'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 definisce:
 - a) il sistema di promozione della salute e della sicurezza come il 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;
 - b) le buone prassi come le soluzioni organizzative e procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adattate 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;
 - c) la formazione come il 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;
 - d) l'informazione come quel complesso di attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;
 - e) gli organismi paritetici come quegli 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, 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 e di ogni altra attività e funzione assegnata loro dalla legge e dai contratti collettivi di riferimento;

- f) il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) come la persona eletta e designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;
- che l'art. 47 del D.Lgs. 81/2008 individua la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e gli artt. 48 e 49 individuano la figura e le caratteristiche del Rappresentante per la Sicurezza Territoriale (RLST);
 - che l'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 individua le attribuzioni del RLS e 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;

ciò premesso e richiamato

le parti, uniformandosi a quanto previsto dell'Accordo per il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e Comitati Paritetici del 19.06.2018 (articolo 6 del vigente C.C.N.L.) e dell'Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale del 19.06.2018 (articolo 18 del vigente C.C.N.L.):

- a) incaricano l'Ente Bilaterale F.I.I.M.I. – E.B.A.T. di svolgere le funzioni del Comitato Paritetico provinciale come previsto al punto 8) dell'Accordo per il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e Comitati Paritetici del 19.06.2018 (art. 6 del vigente C.C.N.L. operai agricoli e florovivaistici).
- b) affidano all'Ente il compito di individuare tra il proprio personale dipendente il soggetto (o i soggetti) in possesso di adeguate capacità e conoscenza sia in materia di salute e sicurezza che in materia di lavorazioni agricole, da designare quale Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale;
- c) stabiliscono che 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;
- d) dispongono che l'Ente Bilaterale sia tenuto a relazionare periodicamente 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. 23 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli Operai a Tempo Indeterminato (Rif. Art. 75 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) l'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) la cessazione dell'attività agricola aziendale;
- d) la 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) la riduzione della superficie aziendale.

Art. 24 - Norme disciplinari operai agricoli (Rif. Artt. 78-79-80 C.C.N.L.)

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte dei lavoratori 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 il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o 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. 90 del C.C.N.L.

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 25 - Contributo contrattuale provinciale (Rif. Art. 88 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 dei lavoratori 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. 26 - Quote Sindacali per delega (Rif. Art. 89 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 CONTRATTO DI APPALTO

Art. 27 – Contratto di appalto (Rif. Art. 30 C.C.N.L.)

Le parti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti sottoscritto il 19.06.2018, il cui testo si riporta sotto integralmente, convengono che dal mese di agosto 2021 le imprese agricole che provvederanno alla stipula di contratti di appalto trasmetteranno all'Ente Bilaterale F.I.I.M.I.- E.B.A.T. tramite PEC, entro dieci giorni dalla stipula, apposite modulistiche che sarà predisposta dall'Ente e resa disponibile alle aziende della provincia di Treviso, nella quale saranno riportati i dati delle imprese appaltanti e le caratteristiche dell'appalto stesso (a titolo esemplificativo: dati identificativi dell'impresa appaltatrice, tipologia e durata dell'appalto) al fine di un idoneo monitoraggio e di conoscenza del fenomeno nonché della sua regolarità.

Di seguito si richiama quanto previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti:

ART. 30 C.C.N.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTICI

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto. In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva. È necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC). L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione – compreso il C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento – previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo. Le parti a livello provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

TITOLO XI NORME FINALI

Art. 28 - Esclusività di stampa (Rif. Art. 95 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. 29 - 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 C.C.N.L., 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 C.C.P.L. individuano nei settori sottoelencati 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 C.C.P.L., 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 01/09/2024
PER LA PROVINCIA DI TREVISO IN SEGUITO AL RINNOVO DEL C.C.P.L. DEL 24/09/2024**

SI INFORMA CHE IL RINNOVO DEL C.C.P.L. OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DEL 24 SETTEMBRE 2024 HA PREVISTO

UN AUMENTO RETRIBUTIVO DEL 6,5% CON DECORRENZA 01/09/2024

OPERAI AGRICOLI - PROVINCIA DI TREVISO

TEMPO INDETERMINATO - PAGA MENSILE

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	RETRIBUZIONE		VALORE DELLO SCATTO DI ANZIANITA'	TRATTENUTA PREVID. ENPS, FIM E CAC	
			GIORNALIERA	ORARIA			
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	1.920,24	73,80	11,36	12,78	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	1.815,12	70,58	10,86	12,50	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	1.763,00	67,81	10,43	11,93	10,54%
	D	QUALIFICATI	1.665,00	64,07	9,86	11,36	10,54%
3	E	COMUNI	1.503,99	57,85	8,90	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 la Area la paga mensile lorda per il primo periodo di 12 mesi è pari ad € 1.293,43

TEMPO DETERMINATO - PAGA ORARIA

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	RETRIBUZIONE ORARIA LORDA	3° ELEMENTO (30,44%)	I.F.R. (8,63%)	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA	TRATTENUTA PREVID. ENPS, FIM E CAC
	B	SPECIALIZZATI	10,86	3,31		14,17	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	10,43	3,17		13,60	10,54%
	D	QUALIFICATI	9,86	3,00		12,86	10,54%
	E	COMUNI A	8,90	2,71		11,61	10,54%
3	F	COMUNI B	7,65	2,33	0,66	10,64	10,54%
	G	COMUNI C	6,67	2,03	0,58	9,28	10,54%

NB: agli operai a TEMPO DETERMINATO con esclusione dei COMUNI B e C spetta altresì la corrispondenza del I.F.R. da calcolare applicando l'8,63% sulla retribuzione base lorda, escluso il 3° Elemento.

OPERAI FLOROVIVAISTI - PROVINCIA DI TREVISO

TEMPO INDETERMINATO - PAGA MENSILE

Area Prof.	Livello	QUALIFICHE	RETRIBUZIONE		VALORE DELLO SCATTO DI ANZIANITA'	TRATTENUTA PREVID. INPS, FIM E CAC
			MENSILE	GIORNALIERA		
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	1.942,76	74,72	11,50	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	1.856,31	71,40	10,98	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	1.784,50	68,63	10,56	10,54%
	D	QUALIFICATI	1.685,14	64,81	9,97	10,54%
3	E	COMUNI	1.519,68	58,45	8,99	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		T.F.R. (8,63%)	RETRIBUZIONE TOTALE LORDA	TRATTENUTA PREVID. INPS, FIM E CAC
			ORARIA LORDA	3° ELEMENTO (30,44%)			
1	A	SPECIALIZZATI SUPER	11,50	3,50		15,00	10,54%
	B	SPECIALIZZATI	10,98	3,34		14,32	10,54%
2	C	QUALIFICATI SUPER	10,56	3,21		13,77	10,54%
	D	QUALIFICATI	9,97	3,03		13,00	10,54%
3	E	COMUNI A	8,99	2,74		11,73	10,54%
	F	COMUNI B	7,65	2,33	0,66	10,64	10,54%

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

DEFINIZIONI 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 operano nel settore per un massimo di 75 gg. di lavoro effettivo (SALARIO DI INGRESSO).

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

Allegato B

STATUTO dell'Associazione Mutualistica "Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortunio Ente Bilaterale per l'Agricoltura Trevigiana" in sigla "F.I.I.M.I. - E.B.A.T."

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 agricolo 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 C.C.P.L.), 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 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 stessa, 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, eredità, 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 bilancio.

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 C.A.C. (Assistenza Contrattuale Provinciale), il F.I.M.I. (Assistenza Integrativa Malattia e Infortunio Provinciale) e l'E.B.A.T., secondo le quote convenute nel Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro (C.C.P.L.) 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 predispone 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 Vicepresidente;
- Il Collegio Sindacale.

Art. 9 – Comitato di Gestione

L'Associazione è amministrata da un Comitato di Gestione composto 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 riconfermati.

Nella sua prima riunione il Comitato di Gestione nomina, tra i suoi membri, il Presidente ed un Vicepresidente 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 Vicepresidente

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 Vicepresidente.

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 Vicepresidente;

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 analoghe 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.

Finito di stampare aprile 2025
presso Segusino Stampa



**Fondo Integrazione Indennità Malattia
Infortunio**

Ente Bilaterale per l'Agricoltura Trevigiana

Via Feltrina, 56/B - 31038 Castagnole di
PAESE (TV)

Tel. 0422/540660

www.fiimiebatreviso.it

fiimi.ebat@gmail.com - fiimitv@pec.it