Unione Provinciale Agricoltori (U.P.A.)
Confagricoltura Teramo

Federazione Provinciale Coldiretti Teramo

Confederazione Italiana Agricoltori
C.I.A. Provincia di Teramo

F.L.A.I.- C.G.I.L.

F.A.I. - C.I.S.L.

U.I.L.A. - U.I.L.

Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Teramo

22 OTTOBRE 2021

Decorrenza

01/01/2019 **31/12/2022**

INDICE

Art. 1 - Oggetto del Contratto 3
Art. 2 - Efficacia del Contratto 3
Art. 3 - Decorrenza e Durata 4
Art. 4 - Relazioni sindacali: Casse Extra Legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali 4
Art. 5 - Welfare Contrattuale 4
Art. 6 - Lavoratori e lavoratrici extracomunitari e neo comunitari 5
Art. 7 - Assunzione 5
Art. 8 - Riassunzione (art. 20 del CCNL) 6
Art. 9 - Lavoratori e lavoratrici migranti (art. 25 del CCNL) 7
Art. 10 - Vendita dei prodotti sulla pianta (art.29 del CCNL) 7
Art. 11 - Classificazione (art. 31 del CCNL) 7
Art. 12 - Apprendistato Professionalizzante 10
Art. 13 - Orario di Lavoro 10
Art. 14 - Banca ore 11
Art. 15 - Lavoro Notturno 12
Art. 16 - Permessi per formazione continua (art.37 del CCNL) 12
Art. 17 - Retribuzione 12
Art. 18 - Cottimo 12
Art. 19 - Elemento di produttività territoriale 12
Art. 20 - Alloggio e generi in natura (art. 49 CCNL) 13
Art. 21 - Integrazione malattia e infortuni sul lavoro (art.62 CCNL) 13
Art. 22 - Lavori pesanti o nocivi (art. 67 del CCNL) 13
Art. 23 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici (art. 68 CCNL) 13
Art. 24 - Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriale 14
Art. 25 - Quote sindacali per delega 14
Art. 26 - Attrezzi ed utensili 14
Art. 27 - Norme disciplinari 15
Art. 28 - Notifica provvedimenti disciplinari 15
Art. 29 - Obblighi particolari tra le parti 15
Art. 30 - Esclusività di stampa 15
Art. 31 - Disposizioni finali 16
Le parti 16
ALLEGATO A 17
ALLEGATO B 18

Il giorno 22 del mese di ottobre dell'anno 2021, presso la sede di Confagricoltura Teramo, tra le Organizzazioni Professionali dei datori di lavoro agricoli e le Organizzazioni Sindacali di Categoria di seguito elencate:

- **UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI (U.P.A.)** (Confagricoltura Teramo) con sede in Teramo in Via Alfonso da Vestea n.1, rappresentata dal Presidente Bernardo Savini Giosia Bernardi, assistito dal Direttore Camillo Colangelo;
- **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI TERAMO (CC.DD)**, con sede in Vico del Nardo 22 rappresentata dal Direttore Provinciale Danilo Merz ;
- **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI L'AQUILA-TERAMO (C.I.A.)**, con sede in L'Aquila Via Montorio al Vomano rappresentata dal l Presidente Provinciale Roberto Battaglia;
- **F.L.A.I.-C.G.I.L. della Provincia di Teramo**, con sede in Teramo, alla via Francesco Crispi n.173 rappresentata dalla Segretaria Generale della Flai della Provincia di Teramo Cristiana Bianucci e dal Coordinatore Regionale Abruzzo-Molise Franco Di Ventura;
- **F.A.I.-C.I.S.L. della Provincia di Teramo**, con sede in Teramo Via Francesco Crispi n.44, rappresentata dal Coordinatore Territoriale Alessandro Collevecchio;
- **U.I.L.A.-U.I.L. della Provincia di Teramo**, con sede in Teramo alla Via Campana n.18, rappresentata dal Segretario Territoriale della UILA UIL Delfino Coccia;

Art. 1 - Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (C.P.L.), nell'ambito delle materie indicate dalle norme di rinvio contenute nella normativa nazionale, disciplina su tutto il territorio della provincia di Teramo, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria, associata e/o reti di imprese che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse, comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il C.P.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile quali ad esempio: le aziende ortofrutticole, oleicole, zootecniche, vitivinicole, di funghicoltura, casearie, faunistiche-venatorie, agrituristiche nonché alle aziende che svolgono attività di silvicoltura, pescicoltura, servizi di ricerca in agricoltura, alle imprese agricole produttrici di energia da fonti rinnovabili.

Il presente contratto non si applica alle aziende commerciali che sono tenute al rispetto del vigente CCNL del settore commercio salvo quanto previsto dalla Legge n. 92/79, art. 6 come modificato dal D.Lgs. n.173/98, per gli addetti alle operazioni di raccolta e lavorazione nei magazzini dei prodotti agricoli qualora il trattamento economico del presente contratto fosse più favorevole a quello previsto da altre contrattazioni collettive di settore.

Art. 2 - Efficacia del Contratto

Le Organizzazioni firmatarie come costituite al negoziato di rinnovo, sono le sole parti stipulanti il CPL per gli operai agricoli della provincia di Teramo dipendenti delle aziende di cui al precedente art. 1.

Tale contratto è ritenuto dalle Parti esclusivo e vincolante nel disciplinare le regole del lavoro nel settore di cui all'art.1.

L'eventuale firma per adesione di altre OO.SS. e OO.PP.AA. diverse da quelle firmatarie il presente CPL, potrà essere apposta al CPL stesso solo con l'unanime consenso di tutte le Parti stipulanti.

Art. 3 - Decorrenza e Durata

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 1° gennaio 2019 e scade il 31 dicembre 2022.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato dalle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento o pec. La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte cinque mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento o pec. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 4 - Relazioni sindacali: Casse Extra Legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

Al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia e infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del vigente CCNL, è operante nella provincia di Teramo la CASSA EXTRA LEGEM. Le parti ritengono necessario recepire quanto disposto dall'art. 8 del vigente CCNL in tema di bilateralità, pertanto, si impegnano ad adeguare lo statuto della CASSA EXTRA LEGEM esistente entro 60 giorni dall'approvazione del presente C.P.L.

Pertanto, alla CASSA EXTRA LEGEM è affidato il compito di corrispondere oltre alle integrazioni dei trattamenti di malattia e infortunio sul lavoro previste dall'Art. 62 del vigente CCNL i seguenti nuovi compiti:

1) le funzioni di:
   a) Osservatorio provinciale di cui all'Art. 9 del vigente CCNL.
   b) Centro di formazione agricola di cui all'Art. 10 del vigente CCNL.
   c) Comitato paritetico provinciale per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'allegato n. 6 al vigente CCNL.
2) le attività di organizzazione e gestione di servizi bilaterali in tema di welfare quali: il sostegno alle politiche di miglioramento della sicurezza sul lavoro attraverso la programmazione di interventi mirati alla riduzione ed eliminazione dei rischi ed a garantire la salvaguardia dell'ambiente nonché la gestione dei R.L.S.T.
3) altre funzioni che le parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali e per il sostegno alla contrattazione.

Art. 5 - Welfare Contrattuale

Le prestazioni previste dell'art. 21 del CPL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore e lavoratrice.

Nel caso l'impresa non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione alla Cassa Extra Legem di Teramo, il diritto del lavoratore comunque maturato, viene erogato direttamente dall'impresa per prestazione equivalenti.

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

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione alla CASSA EXTRA LEGEM è tenuto, in aggiunta alle disposizioni dell'art. 49 (Retribuzione del CCNL), ad erogare al medesimo lavoratore una ulteriore quota di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del TFR, pari a € 17,00 (diciassette euro) mensili per gli O.T.I. equivalenti ad € 1.50 (un euro/50) giornalieri per gli O.T.D.

Art. 6 - Lavoratori e lavoratrici extracomunitari e neo comunitari

Considerato che è opportuno incrementare ed attivare ogni iniziativa ritenuta utile a garantire la concreta integrazione sociale dei lavoratori e delle lavoratrici comunitari ed extracomunitari, le parti si debbono impegnare ad assumere tutte le iniziative idonee a dare piena attuazione alle leggi che garantiscono il diritto di cittadinanza per sottrarre i lavoratori e le lavoratrici extracomunitari alle aree di sfruttamento, alla clandestinità e al ruolo di controparte degli altri disoccupati.

In rapporto alla nazionalità di ogni lavoratore e pertanto, agli usi, costumi e religione, devono essere garantite le soluzioni più adeguate in materia di orario, festività, ferie, accoglienza e servizi in genere.

Per detti lavoratori e lavoratrici viene prevista la possibilità del cumulo ferie/permessi per l'eventuale ritorno in patria.

Le parti condividono la necessità di un impegno comune nel sensibilizzare le Autorità locali sul problema abitativo e sui problemi scolastici dei figli dei lavoratori e delle lavoratrici immigrati. Ritengono indispensabile la traduzione linguistica dei CPL almeno nelle lingue di maggior diffusione fra i lavoratori e lavoratrici Immigrati con spese a carico della Cassa Extra Legem Teramo.

Art. 7 - Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e dall'art. 13 del vigente C.C.N.L. Per l'assunzione il lavoratore deve presentare l'idonea documentazione per l'avviamento al lavoro:

1) Documento di identità;
2) Codice Fiscale;
3) Permesso di soggiorno se trattasi di lavoratore straniero

Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione degli operai a tempo determinato (Art.13 CCNL) con contratto di lavoro a termine, può avvenire:

a- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lettera "a" artt. 21 e 22 del CCNL);

b- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" artt. 21 e 22 del CCNL);

c- per una durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" artt. 21 e 22 del CCNL).

Nell'assunzione ricadente nel caso "a", per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale.

A tal riguardo per la provincia di Teramo si individuano le seguenti "fasi lavorative":

1) Aratura e tutti gli altri lavori consecutivi del terreno;
2) Irrigazione, trattamenti fitosanitari;
3) Mietitrebbiatura e altra raccolta meccanica di ortaggi, uva, olive e frutta;
4) Diradamento e scerbatura ortaggi ed altre colture;
5) Trapianto ortaggi e verdure;
6) Raccolta di prodotti orticoli, lavorazione degli stessi nei magazzini e nei centri di condizionamento;
7) Potatura secca e verde, legatura e riordino capi di vigneti e frutteti ed oliveti;
8) Vendemmia, raccolta delle olive e della frutta;
9) Fienagione;
10) Lavorazione di orti e giardini, verde pubblico e privato, lavori di silvicoltura;
11) Lavori zootecnici in allevamenti;
12) Attività a carattere stagionale in aziende agrituristiche;
13) Attività stagionali in aziende florovivaistiche.

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

La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per "fase lavorativa" viene meno o potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi. L'anzidetta garanzia di occupazione viene meno, altresì, per le aziende diretto-coltivatrici, nel caso di rientro di unità attive o di scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Codice Civile. La risoluzione del rapporto o sospensione di esso deve essere comunicata al lavoratore e motivata.

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

Art. 8 - Riassunzione (art. 20 del CCNL)

Le norme di legge sulla riassunzione, di cui all'art.8 bis L. n.79/1983 e successive modifiche ed integrazioni, si applicano a tutte le attività agricole a carattere stagionale, ivi comprese le fasi lavorative di cui all'art.7.

I lavoratori e le lavoratrici assunti ai sensi e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione verranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione delle stesse lavorazioni.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori e le lavoratrici invieranno al datore di lavoro comunicazione entro cinque mesi dall'ultimo giorno lavorato presso l'Azienda medesima.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori e delle lavoratrici inferiori rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

a) Data di presentazione della domanda;
b) Professionalità;
c) Anzianità di servizio (ovvero lavoratori e lavoratrici che abbiano prestato, presso la stessa azienda, almeno 51 giornate nell'anno precedente);
d) Condizioni e/o carichi familiari.

I lavoratori e le lavoratrici in riassunzione, ai sensi dell'art.25 Legge n.223/91, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere. Non si estingue il diritto alla riassunzione in caso di maternità, malattia e/o infortunio.

Art. 9 - Lavoratori e lavoratrici migranti (art. 25 del CCNL)

Per i lavoratori e le lavoratrici "migranti", come definiti dal vigente CCNL, le parti si impegnano ad intervenire nei confronti degli enti locali per il potenziamento dei mezzi pubblici.

In mancanza dei mezzi pubblici o di quelli messi a disposizione dall'azienda, quest'ultima è tenuta a corrispondere al lavoratore le spese di trasporto dal luogo di provenienza e relativo ritorno nelle misure sottoelencate:

- per distanze fino a 40 Km il 50% delle spese di trasporto;
- per distanze da 41 a 50 Km il 75% delle spese di trasporto;
- per distanze oltre i 50 Km il 100% delle spese di trasporto.

Ai migranti senza fissa dimora, le imprese si impegnano altresì a garantire l'alloggio e due pasti giornalieri.

Art. 10 - Vendita dei prodotti sulla pianta (art.29 del CCNL)

È valido a tutti gli effetti di legge, il contratto per la vendita dei prodotti sulla pianta.

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta hanno l'obbligo di comunicarlo tramite pec all'Osservatorio provinciale (Cassa extra legem Teramo) entro l'inizio dei lavori.

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

Ai lavoratori e alle lavoratrici impiegati in tali attività trova applicazione il presente CCNL, salvo condizioni di miglior favore.

Art. 11 - Classificazione (art. 31 del CCNL)

In applicazione del vigente CCNL vengono individuate tre "aree professionali". Per i lavoratori e le lavoratrici ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo viene riconosciuta una maggiorazione pari al 10% da calcolarsi sul salario provinciale corrispondente.

Nella classificazione che segue le casistiche indicate si intendono a titolo meramente esemplificativo.

Nella Prima Area vengono inquadrati gli operai di livello I-II; nella Seconda Area gli operai di livello III-IV; nella Terza Area gli operai di livello V.

Gli operai florovivaisti vengono inquadrati a livelli corrispondenti a quelli degli operai agricoli.

PRIMA AREA - DECLARATORIA:

Appartengono a questa area i lavoratori e le lavoratrici in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione con elevata e/o assoluta autonomia.

I Livello

➢ **Specializzato Super**

Sono inquadrati in questo livello: i lavoratori e le lavoratrici altamente specializzati ai quali è stato affidato l'incarico di responsabilità e di coordinamento operativo, che sovrintendono uno o più servizi o settori, o che, in condizioni di autonomia operativa e/o per titolo, svolgono attività per l'esecuzione delle quali occorrono conoscenza e capacità professionali altamente elevate.

A titolo soltanto esemplificativo, e quindi non esaustivo, appartengono a questo livello i seguenti profili professionali:

- Responsabile degli impianti complessi di refrigerazione, surgelazione, trasformazione e di opifici; responsabile dei controlli di qualità; ibridatore e selezionatore; responsabile di laboratorio; responsabile di macelleria; Responsabile operazioni di buone pratiche agricole; responsabile conduttore-meccanico; vivaista; responsabile incubatrici in allevamenti specializzati; responsabile allevamenti zootecnici.

II Livello

➢ **Specializzato**

Sono inquadrati in questo livello: i lavoratori e le lavoratrici che compiono più operazioni complesse (mansioni polivalenti) che presuppongono la conoscenza, il controllo, l'ottimale utilizzo del ciclo produttivo e del funzionamento degli impianti, e delle trattrici e/o macchine e/o mezzi complessi, ai quali viene riconosciuta specifica professionalità e specializzazione.

A titolo soltanto esemplificativo, e quindi non esaustivo, appartengono a questo livello i seguenti profili professionali:

- Innestatore; trattorista-meccanico-elettricista-frigorista; capo magazziniere; istruttore di equitazione e responsabile del maneggio; macellaio; cantiniere; casaro; cuoco diplomato; cameriere diplomato; potatore; addetto al bestiame (stalliere); addetto del laboratorio; responsabile del controllo qualità prodotti; coordinatore della produzione; responsabile area servizi produzione e vendita; responsabile al controllo di produzione IV gamma; responsabile della raccolta e selezione prodotti sul campo; responsabile del coordinamento di tutte le operazioni attinenti alle incubatrici degli allevamenti specializzati; conduttore di autotreni ed autoarticolati.

SECONDA AREA: declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori e le lavoratrici che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica. Appartengono a quest'area i lavoratori e le lavoratrici inquadrati nel III e IV livello.

III LIVELLO

➢ **Qualificato super**

Sono inquadrati in questo livello: gli operai che in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo eseguono una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati.

A titolo soltanto esemplificativo, e quindi non esaustivo, appartengono a questo livello i seguenti profili professionali:

- Trattorista (con attrezzature trainate e portate, manutentore e riparatore su luogo di lavoro); addetto al bestiame, in ambiente aperto o chiuso; preparatore dei tagli di carni; addetto alla miscelazione, preparazione e distribuzione dei mangimi; frigorista; addetto al ritiro e controllo dei prodotti; addetto al controllo ingresso materie prime; addetto al controllo della qualità/produzione; addetto alla logistica; addetto all'imputazione dati delle macchine confezionatrici; addetto al laboratorio; addetto al controllo produzione IV gamma; giardiniere e Vivaista; potatore; cuoco; addetto al controllo tempi e metodi di produzione/spedizione; addetto alla raccolta e selezione del prodotto sul campo; conduttore di mezzi con obbligo di patente C; mulettista, carrellista; addetto agli incubatoi.

IV LIVELLO

➢ **Qualificato**

Sono inquadrati in questo livello: gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola.

A titolo soltanto esemplificativo, e quindi non esaustivo, appartengono a questo livello i seguenti profili professionali:

- Addetto alle pompe idrauliche; trattorista occasionale; addetto alla composizione dei carichi; addetto alla mungitura meccanica; addetto alla custodia e cura del bestiame; pastore; addetto ad allevamenti specializzati; addetto alla apicoltura; boscaiolo addetto al taglio e spacco della legna; magazziniere; custode; addetto alla lavorazione del latte; addetto alle macchine invasatrici; addetto al maneggio; addetto alla macellazione ed al mattatoio; addetto alla consegna delle merci; addetti alle aziende agrituristiche con rapporti con il pubblico; addetti alla vendita dei prodotti agricoli aziendali; addetto ai lavori di trasformazione e confezionamento del frantoio; aiuto potatore; addetto alle linee di lavorazione negli impianti di trasformazione e surgelazione.

TERZA AREA: declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori e le lavoratrici che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica. Appartengono a quest'area i lavoratori e le lavoratrici inquadrati nel V livello.

V LIVELLO

➢ **Ex Comune**

Sono inquadrati in questo livello:

Gli operai capaci di eseguire solo mansioni generiche, richiedenti semplici requisiti professionali acquisiti per pratica o per titolo, che non utilizzano attrezzature meccaniche a scoppio e/o elettriche.

A titolo soltanto esemplificativo, e quindi non esaustivo, appartengono a questo livello i seguenti profili professionali:

- Addetto alla manutenzione del verde e del giardinaggio; cernitrice, addetto al lavaggio; addetto alle cantine, caseifici, oleifici; addetto alla semina, diradamento, scerbatura, sfoltitura e raccolta manuale; addetto alla sala ed ai servizi al piano e/o alla cucina nelle aziende agrituristiche; aiuto macellaio; addetto alla pulizia delle linee di lavorazione negli impianti di trasformazione e surgelazione; addetto alla pulitura manuale dei fossi; operatore addetto alla pulizia manuale degli impianti con attrezzi e prodotti per la rimozione di elementi provenienti dalla campagna; addetto agli allevamenti con mansioni generiche come gli addetti agli allestimenti – al carico dei polli vivi – alle pulizie; manovale comune; addetto allevamenti ittici; addetto al carico e scarico delle merci incassettate;

Art. 12 - Apprendistato Professionalizzante

Le Parti rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzane ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro richiamano nel presente CPL quanto stabilito dall'art. 18 del vigente CCNL.

Art. 13 - Orario di Lavoro

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

Tale orario, ai sensi dell'art.3, comma 2, del d.lgs.8 aprile 2003, n.66 può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

Esso può essere articolato a seconda delle esigenze aziendali

- anche in 5 giorni, con 8 ore giornaliere per 4 giorni e 7 ore per il quinto, salvo diversi accordi fra le parti.
- od anche in 6 giorni con sette ore giornaliere dal lunedì al venerdì e ore quattro il sabato mattina.

In applicazione dell'Art. 34 del CCNL, le aziende possono stabilire un orario settimanale massimo di 44 ore nel limite di 85 ore annue, a tal fine è istituita la "banca delle ore". A tal proposito si precisa che tale opzione potrà essere utilizzata dal periodo giugno-ottobre di ogni

anno. Il recupero di detto maggiore orario verrà effettuato nei mesi di, novembre, dicembre, gennaio, febbraio e marzo attraverso un orario settimanale di 34 ore. Per entrambi i periodi la retribuzione degli operai a tempo indeterminato sarà riferita a 39 ore settimanali.

Si concorda che a livello di singola azienda potranno essere sottoscritti con le OO.SS. firmatarie del presente contratto provinciale, accordi sindacali che prevedano una diversa distribuzione oraria.

A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore come definito dal successivo art. 14.

Per le lavorazioni di irrigazione estiva e per le aziende dotate di automezzi per il trasposto in conto proprio e per quelle che hanno ottenuto appalti per le attività di protezione civile e servizi di spazzamento della neve, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro si demanda la gestione degli orari alla contrattazione aziendale. Inoltre, le aziende comunicheranno alle RSA/RSU, ovvero in assenza alle OO.SS. provinciali rappresentative in azienda e alla Cassa Extra Legem di Teramo, l'effettuazione dell'orario di cui al presente articolo, precisando i motivi della necessità produttiva.

Per quanto attiene alle sole

- aziende agrituristiche e quelle che effettuano la vendita diretta dei prodotti, relativamente ai soli dipendenti per i quali il rapporto di lavoro prevede che la prestazione lavorativa venga svolta abitualmente in giorni festivi e/o orario notturno;
- aziende zootecniche, vitivinicole ed orticole relativamente ai soli dipendenti per i quali il rapporto di lavoro prevede che la prestazione lavorativa venga svolta abitualmente in giorni festivi e/o in orario notturno (come nel caso di cura ed assistenza al parto di animali od alla raccolta di specifici prodotti orticoli od alla irrigazione nei campi: operazioni che in uno stato di norma vengono effettuate anche di notte e nei giorni festivi per necessità)

verrà erogata la tariffa propria del livello d'inquadramento, ed in luogo delle percentuali di maggiorazione previste nel CCNL vigente, sarà applicata una maggiorazione, per il lavoro notturno e festivo, pari al 15% del salario tabellare.

Per tutti gli altri casi vengono applicate le maggiorazioni presenti nel CCNL Art.42.

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

Le parti convengono che in caso di esigenze aziendali che richiedono un'organizzazione lavorativa di otto ore continuative, il dipendente ha diritto ad una pausa retribuita di trenta minuti nell'arco delle otto ore.

Se, per esigenza aziendale, sarà richiesta prestazione di lavoro nella giornata di domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

Art. 14 - Banca ore

Per gli operai a tempo indeterminato sarà istituita la "Banca ore".

Nei casi di richiesta di prestazione straordinaria a carattere individuale od a carattere collettivo, in alternativa alla remunerazione come straordinario, il lavoratore può optare, mediante richiesta scritta e nell'ambito del calendario annuo, per l'accantonamento delle ore medesime in una "Banca ore" individuale, dalla quale attingere per fruire di riposi supplementari, anche cumulativi, da collocare temporalmente a sua scelta.

Rimane fermo il pagamento, nel mese di effettuazione del lavoro straordinario, della sola maggiorazione prevista dal CCNL.

Le ore che non fossero state usufruite nell'anno solare verranno contabilizzate e monetizzate alla data del 31 marzo dell'anno successivo.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 15 - Lavoro Notturno

Le parti stabiliscono che il lavoro notturno al coperto, è quello eseguito dalle ore 22.00 alle ore 06.00 senza distinzione tra orario legale e solare.

Art. 16 - Permessi per formazione continua (art.37 del CCNL)

In relazione alla partecipazione a corsi di addestramento professionale di interesse agrario, le parti stabiliscono quanto segue:

- per quanto riguarda gli O.T.I. si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL;
- per quanto riguarda gli O.T.D., ferma restando la quantità di detti permessi (200 ore nel triennio) con facoltà di cumularle in un solo anno

Il numero degli operai che possono beneficiare di detti permessi non potrà essere superiore al numero di 1 (uno) per quelle aziende che hanno occupato nell'anno precedente da 1.350 a 3.000 giornate e il 10% per quelle aziende che hanno occupato nell'anno precedente un numero superiore a 3.000 giornate.

Art. 17 - Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione degli operai agricoli e florovivaisti sono quelli stabiliti dal vigente CCNL del 19/06/2018.

Con il presente verbale di accordo si stabilisce che a decorrere dal 01/11/2021 verranno applicate le nuove tabelle di cui all'allegato (A) e (B) che costituiscono parte integrante e sostanziale dell'accordo e non sono modificabili.

Le parti convengono che tali nuove tabelle saranno soggette ad un aumento del 2% a decorrere dal 01/01/2022

Art. 18 - Cottimo

In relazione a quanto stabilito dall'art. 56 del CCNL, le aziende che manifestano l'esigenza di organizzare il lavoro in regime di cottimo devono comunicarla alla Cassa Extra Legem di Teramo all'inizio della campagna agraria. La comunicazione deve contenere l'accordo aziendale con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CPL con il quale si disciplinano i criteri generali dei sistemi di cottimo, che avranno validità per l'intera annata agraria, da adottare in azienda.

Art. 19 - Elemento di produttività territoriale

Le parti convengono di recepire quanto previsto all'art. 2 del vigente CCNL e di istituire l'elemento di produttività territoriale (EPT) per l'assegnazione del premio di risultato/Produttività. Le parti convengono di demandare alla Cassa Extra Legem di Teramo la definizione dei parametri e degli importi del premio, entro la prima quindicina del mese di novembre di ogni anno.

Tale elemento godrà della tassazione agevolata ai sensi della circolare n.3/E del 14/02/2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le relative modalità di attuazione sono stabilite ogni anno con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Art. 20 - Alloggio e generi in natura (art. 49 CCNL)

Gli operai agricoli a tempo indeterminato mantengono il diritto alla concessione, da parte dell'azienda, di un alloggio idoneo e dei relativi annessi (orto, porcile, pollaio).

Nel caso di mancata concessione da parte dell'azienda o di inidoneità dell'alloggio, è stabilito, come valore sostitutivo, l'importo di euro 25,00 mensili.

Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Agli operai agricoli O.T.D./O.T.I. assunti nel settore zootecnico che usufruiscono dell'alloggio e del vitto fornito dall'azienda, viene trattenuta una percentuale pari al 20% della retribuzione percepita. Tale percentuale viene trattenuta direttamente in busta paga.

Art. 21 - Integrazione malattia e infortuni sul lavoro (art.62 CCNL)

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, per gli infortuni e le malattie subite dai lavoratori e dalle lavoratrici agricoli sia essi O.T.I. che O.T.D., l'integrazione salariale è rimandata al regolamento della Cassa Extra Legem di Teramo.

Art. 22 - Lavori pesanti o nocivi (art. 67 del CCNL)

Sono considerati nocivi i seguenti lavori:

- Trattamenti tossici, liquidi e polverulenti;
- Lavatura pozzi neri e vasche di raccolta delle urine;
- Carico e scarico di letame con attrezzi a mano;
- Irrorazione con antiparassitari;
- Lavori in serre con l'utilizzo di presidi sanitari tossici e nocivi.

  Per le suddette lavorazioni si stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero pari a 2 ore e 20 minuti, a parità di retribuzione e di qualifica.

Sono considerati lavori pesanti o nocivi per i quali è prevista una maggiorazione del 15% della retribuzione contrattuale di qualifica, fatti salvi i trattamenti d'uso aziendale più favorevoli, le seguenti lavorazioni:

- Abbattimento piante, potatura di alberi di alto fusto;
- Lavorazione nelle celle frigorifere per più di quattro ore giornaliere;
- Carico manuale animali vivi.

Art. 23 - Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici (art. 68 CCNL)

Fermo restando quanto previsto dal protocollo d'intesa allegato al vigente CCNL, le parti, concordano di programmare interventi mirati alla riduzione ed eliminazione dei rischi ed a garantire la salvaguardia dell'ambiente. La programmazione di tali interventi potrà coinvolgere i centri pubblici e privati. Lo stato di attuazione di tali interventi dovrà essere verificato periodicamente.

Le organizzazioni firmatarie del CPL si impegnano a sollecitare le aziende a collaborare con le ASL affinché si possa dare attuazione alle norme di prevenzione ed a un valido sistema di informazione sui rischi e sui danni del lavoro.

Le parti concordano di istituire convenzioni con le ASL per accertamenti sanitari di controllo periodici su gruppi di lavoratori e delle lavoratrici a rischio.

Art. 24 - Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza territoriale

Premesso che

- In base al 2° comma dell'Art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 "in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza".
- in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti nell'ambito delle RSA, (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori e le lavoratrici medesimi;
- negli ultimi anni il lavoro agricolo è prevalentemente svolto da operai a tempo determinato;
- che da un anno all'altro esiste un turnover che impedisce la piena formazione dei lavoratori e delle lavoratrici da destinare ai compiti di R.L.S.T.

Le parti firmatarie del presente contratto, con riferimento alla lettera b) del punto 1 dell'allegato n. 6 del vigente CCNL, si impegnano, individuando nella Cassa Extra Legem di Teramo il soggetto competente, a promuovere corsi di formazione ed informazione supplementari dei lavoratori e delle lavoratrici e soprattutto l'individuazione degli RLST al fine di diffondere maggiormente la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro con la finalità di limitare al minimo il rischio di infortunio e di malattia professionale.

Art. 25 - Quote sindacali per delega

In base all'art.26 della Legge 20/5/1970 n.300, l'azienda provvederà a trattenere la quota di contributo sindacale da versare alle Organizzazioni Sindacali contraenti per conto dei lavoratori e delle lavoratrici che lo richiedono e l'autorizzano a tale scopo, mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Detta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore e l'importo mensile in percentuale o in cifra fissa da trattenere al lavoratore. La delega resterà valida ed operante fino a quando l'operaio non abbia a revocarla o a sostituirla con altra. È inteso che il possesso della delega firmata dal lavoratore, autorizza ed impegna l'azienda a versare tale contributo alle Organizzazioni Sindacali contraenti, nelle epoche e modalità che queste ultime stabiliranno.

Art. 26 - Attrezzi ed utensili

I datori di lavoro si impegnano a fornire sia gli attrezzi di lavoro sia gli indumenti necessari per lo svolgimento delle mansioni.

Il lavoratore è responsabile degli attrezzi affidatigli.

Art. 27 - Norme disciplinari

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

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

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

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

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

Art. 28 - Notifica provvedimenti disciplinari

Espletate le procedure di cui all'art.7 L.300 del 1970, la notifica dei provvedimenti disciplinari dovrà essere fatta entro due giorni dalla loro adozione.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art.18, il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione Sindacale o a quella a cui conferisce mandato, la quale, con le modalità e procedure previste dal vigente CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento. Quando il tentativo di conciliazione non ha esito positivo, l'Organizzazione Sindacale può demandare la controversia, facendo ricorso, all'Osservatorio Provinciale del presente C.P.L.

Art. 29 - Obblighi particolari tra le parti

Le parti firmatarie del presente C.P.L. provvederanno alla divulgazione delle norme contrattuali, anche attraverso la loro distribuzione ai lavoratori e alle lavoratrici al momento dell'assunzione.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ai lavoratori e alle lavoratrici la documentazione prevista dalle normative vigenti.

Art. 30 - Esclusività di stampa

Il presente C.P.L. dei lavoratori e delle lavoratrici agricoli e florovivaisti della provincia di Teramo sarà edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. Le spese relative alla stampa saranno a carico di tutte le parti contraenti e verrà utilizzata la Cassa Extra Legem di Teramo che preleverà all'uopo la parte CAC spettante alle Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie del presente CPL.

E'vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni Sindacali.

Art. 31 - Disposizioni finali

Le norme del presente C.P.L. non modificano le condizioni di miglior favore degli operai agricoli.

Per quanto non contemplato nel presente C.P.L., valgono le norme previste dal vigente CCNL del 19/06/2018 per gli operai agricoli,

Il presente C.P.L. avrà validità a partire dal 01 novembre 2021 ad eccezione degli articoli 10 ed 11 la cui validità decorre dal 01 gennaio 2022

Copia del presente accordo sarà trasmesso all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, agli Istituti Previdenziali ed all'INAIL competenti per provincia.

Teramo 22 ottobre 2021

Le parti

Unione Provinciale Agricoltori (U.P.A.)
Confagricoltura Teramo

F.L.A.I.- C.G.I.L.

Federazione Provinciale Coldiretti Teramo

F.A.I. - C.I.S.L.

Confederazione Italiana Agricoltori
C.I.A. Provincia di Teramo

U.I.L.A. - U.I.L.

ALLEGATO A

O.T.I.	TABELLA RETRIBUZIONI A PARTIRE DAL 01/11/2021					
Area Professionale	Livello	Qualifica	Salario gg. provinciale al 01/11/2021	Salario mensile provinciale al 01/11/2021	Abitazione	Totale Retribuzione mensile Provinciale al 01/11/2021
AREA 1°	2°	**Specializzato Super**	53,9171	1401,8439	25,0000	1426,8439
	3°	**Specializzato**	52,0388	1353,0091	25,0000	1378,0091
AREA 2°	4°	**Qualificato Super**	49,5000	1287,0000	25,0000	1312,0000
	5°	**Qualificato**	47,8640	1244,4647	25,0000	1269,4647
AREA 3°	6°	**Comune**	43,7918	1138,5878	25,0000	1163,5878

SCATTI ANZIANITA' - Con decorrenza 01/07/2006 gli operai a tempo indeterminato per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda hanno diritto alla corresponsione di una somma in cifra fissa, per un massimo di 5 scatti.

Specializzato Super	12,78
Specializzato	12,50
Qualificato Super	11,93
Qualificato	11,36
Comune	9,89

ALLEGATO B

O.T.D.	TABELLA RETRIBUZIONI A PARTIRE DAL 01/11/2021				
Area Professionale	Livello	Qualifica	Salario gg. provinciale al 01/11/2021	III Elemento 30,44%	Totale Salario gg. Provinciale al 01/11/2021
AREA 1°	2°	**Specializzato Super**	53,9171	16,4124	70,3294
	3°	**Specializzato**	52,0388	15,8406	67,8794
AREA 2°	4°	**Qualificato Super**	49,5000	15,0678	64,5678
	5°	**Qualificato**	47,8640	14,5698	62,4338
AREA 3°	6°	**Comune**	43,7918	13,3302	57,1221

T.F.R.: -8,63% Del Salario Provinciale, escluso il terzo elemento
(da corrispondere al termine del rapporto di lavoro)
3° Elemento: - 5,45% Festività + 8,33% Ferie + 8,33% Tredicesima + 8,33% Quattordicesima = (30,44%)
Trattenute a carico del Lavoratore: IVS 8,84% + CAC 0,3950% + FIMITE 0,3950%