

Confagricoltura
Belluno



FAI - C.I.S.L.

Federazione Provinciale
Coldiretti Belluno



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

Confederazione Italiana
Agricoltori Belluno



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

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

**Per gli operai agricoli e florovivaisti
della Provincia di Belluno**

1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2019

**FIMIA
ENTE BILATERALE TERRITORIALE DELLA
PROVINCIA DI BELLUNO**

Il giorno 14 marzo 2017, presso la sede di Federazione Italiana Coldiretti, in Belluno via Boscon,

tra

- CONFAGRICOLTURA di Belluno rappresentata dal Direttore Bastasin Renato
 - FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di Belluno rappresentata dal Direttore Ciri Antonio Maria
 - CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Belluno rappresentata dal Direttore Fugazza Roberto
- e
- FAI – CISL, rappresentata dai sigg. Bernard Riccardo, De Salvador Corrado
 - FLAI – CGIL, rappresentata dai sigg. Grosselle Sebastiano, Sommacal Fabio
 - UILA – UIL, rappresentata dal sig. Gervasutti Michele

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

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 Belluno è complementare al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti in vigore per il periodo 01.01.2014 – 31.12.2017 firmato in data 22.10.2014.

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

Il presente contratto modifica e integra quello firmato tra le Parti il data 22.11.2012 e ha decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31.12.2019, mantenendo la sua efficacia fino al rinnovo successivo.

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

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

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Ente Bilaterale ed Osservatorio (Rif. Artt. 6–9 C.C.N.L.)

Premesso:

che nella Provincia di Belluno è operante un Comitato bilaterale con il compito di provvedere, tramite convenzione con l'INPS, all'esazione e all'incasso dei contributi versati dai datori di lavoro agricoli, per la gestione del CAC e del CAS; che l'art. 8 del C.C.N.L. Operai Agricoli e Florovivaisti del 22.10.2014 si propone un accorpamento in un unico Ente bilaterale delle funzioni attualmente svolte da più Enti paritetici; che a livello nazionale, tra le Parti firmatarie del C.C.N.L., è stato siglato, in data 30 luglio 2012, un verbale di accordo per la definizione congiunta delle linee guida per la riorganizzazione e valorizzazione delle Casse extra legem/Enti bilaterali, in attuazione di quanto previsto dal Protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22.9.2009, si conviene che le parti andranno a costituire l'Ente Bilaterale denominato "FIMIA Ente Bilaterale Territoriale della Provincia di Belluno", come previsto dall'art. 8 del C.C.N.L., con scrittura privata registrata.

L'Ente Bilaterale riassumerà in sé le competenze del Fondo extra legem F.I.M.I.A. e dell'Osservatorio provinciale, mantenendone separata la gestione economica come da previgente accordo che definiva la modalità di gestione delle integrazioni malattie ed infortuni e del CAC.

Le parti concordano che la sede potrà essere presso una delle associazioni costituenti l'Ente Bilaterale o presso Enti che si rendessero disponibili ad ospitarlo.

Al fine del finanziamento dell'Ente per la gestione ordinaria, le parti concordano un contributo dello 0,05 delle retribuzioni, senza costituire aggravio alle aziende agricole, che verrà attinto dalla quota CAC spettante alle Organizzazioni dei datori di lavoro.

Nell'arco del prossimo biennio le parti firmatarie si impegnano, se ne ravviseranno la necessità, a trovare ulteriori forme di finanziamento dell'Ente.

Ambiti di intervento dell'Ente Bilaterale

Il "FIMIA Ente Bilaterale Territoriale della Provincia di Belluno" comprende in sé il fondo extra legem e l'osservatorio provinciale agricolo, oltre a promuovere:

informazione e formazione; sorveglianza sanitaria; monitoraggio applicazione norme contrattuali e di legge, anche compiti di formazione e aggiornamento sulla sicurezza, la redazione di opuscoli e stampati per la formazione/informazione dei lavoratori, stampa del contratto di lavoro provinciale, etc.

Ambiti di intervento del Fondo extra-legem

Gli ambiti di intervento rimangono quelli già regolati all'art.23 e dall'accordo sindacale per la gestione del fondo per l'erogazione di indennità integrative a quelle di legge in caso di malattia o infortunio di tutti i lavoratori agricoli dipendenti da aziende agricole della provincia di Belluno e per la riscossione del contributo di assistenza contrattuale provinciale del presente CPL

Ambiti di intervento dell'Osservatorio

L'Osservatorio ha come scopi principali:

- a) costituire l'Osservatorio sul mercato del lavoro agricolo;
- b) studiare e monitorare il mondo agricolo Bellunese;
- c) predisporre una procedura di conciliazione al fine di valorizzare la possibilità di soluzioni extragiudiziali delle controversie;
- d) svolgere le funzioni del Comitato paritetico Provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro D.Lg.vo 81/2008 e della Commissione Paritetica sindacale.

In merito al D.Lg.vo 81/2008, l'Osservatorio ha il compito di promuovere la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro, fornire assistenza e consulenza alle imprese in merito alla difesa ambientale, individuare i bisogni informativi e promuovere iniziative di formazione e informazione rivolte agli imprenditori, ai lavoratori, ai rappresentanti per la sicurezza,

con l'obiettivo di favorire una rapida ed efficace azione di prevenzione mirata a tutto il territorio.

Al fine di una informazione efficace sui sistemi di protezione e difesa dagli infortuni sul lavoro verrà pubblicato un manuale apposito, compatibilmente al regolamento dell'Ente Bilaterale, a carico dell'Ente stesso, che verrà distribuito a cura delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, a tutti i datori di lavoro ed ai lavoratori.

Art. 3 Bis – F.I.M.I.A. – E.B.A.B. (Fondo Integrazione Indennità Malattia e Infortunio in Agricoltura - Ente Bilaterale Territoriale della Provincia di Belluno)

** Articolo aggiunto a seguito del verbale di deliberazione del F.I.M.I.A. redatto in data 20 dicembre 2017 con atto Elisa Piccolotto, Notaio in Belluno, registrato a Belluno il 21/12/2017 n. 6668 S. 1T*

In applicazione dell'Art. 8 del CCNL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti siglato in data 22 ottobre 2014 e dell'Art. 3. del CCPL per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Belluno siglato in data 22 novembre 2012, è costituita, per iniziativa delle organizzazioni datoriali e sindacali agricole firmatarie della contrattazione collettiva di lavoro agricola della provincia di Belluno, un'associazione mutualistica senza fini di lucro, denominata "Fondo Integrazione Indennità Malattia e Infortunio in Agricoltura - Ente Bilaterale Territoriale della Provincia di Belluno", in sigla "F.I.M.I.A. – E.B.A.B.", con sede in Belluno (BL), via Vittorio Veneto, 214. Al F.I.M.I.A. – E.B.A.B. sono assegnate tutte le funzioni elencate dall'Art. 3. del presente CCPL e previste dall'Art. 3. dello statuto del F.I.M.I.A. – E.B.A.B. (all. n.1).

A partire dal 1° gennaio 2013, l'importo risultante dal carico contributivo complessivo, fissato nella misura dell'1,80% delle retribuzioni effettive lorde degli operai agricoli e florovivaisti OTI e OTD, sarà così ripartito:

- FIMIA: 0,90% di cui 0,45% a carico del lavoratore e 0,45% a carico del datore di lavoro.
- CAC: 0,90% di cui 0,45% a carico del lavoratore; 0,40% a carico del datore di lavoro e 0,05% a carico del datore di lavoro per la contribuzione all'E.B.A.B.

Le parti contrattuali individuano nel F.I.M.I.A. – E.B.A.B. il soggetto titolato a stipulare con l'INPS la convenzione per la riscossione dei relativi contributi.

**TITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO, COLLOCAMENTO
E MERCATO DEL LAVORO**

Art. 4 – Contratto individuale (Rif. Art. 14 C.C.N.L.)

Al fine di un migliore rapporto, anche interpersonale, fra datore di lavoro e lavoratore si richiama ad una corretta definizione del rapporto in forma scritta così da prevenire ogni disaccordo fra le parti.

Il rapporto deve essere improntato alla crescita produttiva aziendale, alla reciproca correttezza impegnando il datore di lavoro a fornire al dipendente tutte le informazioni necessarie per l'adempimento delle mansioni lavorative in sicurezza e fornire le attrezzature idonee e adeguata formazione ed aggiornamento periodico.

Il datore di lavoro non deve attuare attività discriminatorie nei confronti dei dipendenti e il rapporto deve essere improntato al rispetto della dignità della persona.

Il lavoratore deve eseguire le mansioni affidategli con serietà, competenza e impegno segnalando, quanto prima, al datore di lavoro o al suo incaricato, eventuali problematiche che dovessero essere riscontrare nell'ambito dell'azienda e delle sue mansioni.

Il lavoratore deve collaborare al raggiungimento degli obiettivi produttivi dell'azienda, rispettare le mansioni affidategli, osservare gli orari e segnalare per tempo eventuali necessità personali che dovessero manifestarsi, come necessità di permessi o di assenze temporanee dal lavoro.

Le parti dovranno ricercare il comune obiettivo della produzione nell'ambito delle rispettive competenze e ruoli.

Art. 5 – Assunzione operai a tempo determinato (Rif. Art. 13 C.C.N.L.)

Sono state individuate le seguenti fasi lavorative:

- Fienagione;
- Aratura, semina, diserbo;
- Trinciatura;
- Trebbiatura;
- Raccolta dei prodotti;
- Alpeggio del bestiame;
- Taglio boschi e sistemazioni boschive.

I datori di lavoro si impegnano a dare garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa" salvo le seguenti eccezioni:

- avversità atmosferiche,
- infezioni
- rotture agli impianti e ai mezzi.

Impegno a verbale:

Nel caso si verifichino gli inconvenienti previsti per casi eccezionali, l'impresa si adopererà per quanto possibile, ad occupare il prestatore di lavoro in altre mansioni fino al completamento del periodo previsto nel nulla osta.

Il periodo della presunta occupazione, come il tipo di fase lavorativa, dovrà apparire nel nulla-osta o quanto meno nella richiesta di assunzione presentata all'ufficio Circostrizionale per l'Impiego.

Art. 6 – Riassunzione (rif. art.20 del C.C.N.L.)

In riferimento all'art. 20 del C.C.N.L. del 22.10.2014, ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale, con contratto di lavoro a tempo determinato, è attribuito un diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, fermo restando che le aziende sono impegnate a riassumere gli operai limitatamente alla quantità relativa alle proprie esigenze.

Art. 7 – Formazione Lavoro (rif. art. 18 del C.C.N.L.)

Allo scopo di favorire l'inserimento professionale di giovani nel settore agricolo, condizione indispensabile per uno sviluppo economico e sociale del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare la possibilità di favorire la stipulazione di contratti di formazione lavoro, in relazione a quanto previsto dalla legge 19/12/1984 n° 863.

Art. 8 – Manodopera migrante (rif. art. 25 del C.C.N.L.)

Ai gruppi di lavoratori provenienti da altre Province o Regioni per esecuzioni di lavori stagionali, assunti per fase lavorativa, l'azienda datrice di lavoro che non provveda con mezzi propri al trasporto, sarà tenuta

a rimborsare ai lavoratori migranti, nella misura del 100%, a far data dal 1° gennaio 1982, le spese di trasporto riferite al costo del trasporto su mezzi pubblici collettivi più convenienti dal luogo di provenienza a quello di lavoro.

Art. 9 – Part – Time (rif. art. 17 del C.C.N.L.)

Le Aziende che danno garanzia occupazionale per più di 51 giorni nell'arco dei dodici mesi nel settore dell'agriturismo, possono per le seguenti figure professionali:

- Cuoco, aiuto cuoco;
- Cameriere

assumere a tempo parziale con prestazione settimanale non inferiore alle 16 ore.

Contestualmente alla assunzione copia del contratto individuale dovrà essere inviato all'Osservatorio Provinciale.

Per eventuali altre figure professionali le aziende interessate dovranno ottenere l'approvazione dall'Osservatorio.

Art. 10 – Convenzioni (rif. art. 28 C.C.N.L.)

Le parti contraenti si richiamano espressamente a quanto previsto nell'art.28 del C.C.N.L. e alla legge 56 del 28/02/1987

TITOLO IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E DEI LAVORI

Art. 11 – Classificazione del personale (rif. art. 31 C.C.N.L.)

In relazione a quanto previsto dall'articolo 31 del C.C.N.L. degli operai agricoli e florovivaisti, per la Provincia di Belluno, vengono individuate le aree professionali nel modo seguente:

Area Prima – Operai Agricoli

Nuovo parametro 178
Specializzato Super A
Specializzato Super B
Specializzato

Area Seconda

Qualificato Super

Qualificato

Raccogliatore pluridifferenziata.

Area Terza

Comune

Parametro 105

(Area Prima)

Nuovo parametro 178 operai agricoli

130 operai florovivaisti

- Responsabile lavori aziendali – Lavoratore con capacità professionale e di direzione tali da consentirgli di raggiungere gli obiettivi concordati con l'azienda e in grado di gestire le fasi produttive.
- Responsabile di stalla di lattifere – Lavoratore al quale viene affidata la esclusiva responsabilità dell'allevamento e della produzione dei bovini da latte capace di formulare le razioni alimentari secondo il calcolo delle unità foraggiere al fine del miglioramento quanti-qualitativo del latte. – Lavoratore al quale viene affidata la completa responsabilità dell'intero allevamento sotto il profilo alimentare, riproduttivo e produttivo e del benessere degli animali.
- Guardia parco.

Specializzato super A

- Guardia caccia.
- Guardia boschi.
- Fecondatore – sessatore – Lavoratore in possesso di abilitazione ottenuta dopo regolare corso di formazione professionale che esegue continuativamente la fecondazione artificiale e la individuazione dei caratteri sessuali con ricognizione tattile delle specie avicole.
- Responsabile in allevamenti specializzati in ingrasso zootecnico, suinicoli, avicoli, vitelli, ed ittici, anche con uso di macchinari.
- Mungitore in grado di individuare le patologie interessanti l'apparato mammario e capace dei primi interventi sulle mastiti e sulle malattie

dell'animale, lavoratore che opera in sala di mungitura elettronica con adeguata conoscenza degli impianti.

- Selezionatore di piante da innesti.
- Conducente di mietitrebbie per cereali e di macchine operatrici per la raccolta del mais da insilaggio ad almeno tre file e/o altre attrezzature similari per la raccolta dei prodotti agricoli. Lavoratore che oltre alla guida della mietitrebbia o del semovente è capace di eseguire la messa a punto, la manutenzione ordinaria e straordinaria e la riparazione sul campo con sostituzione dei pezzi avariati;

Specializzato super B

- Casaro – Lavoratore che stabilmente esegue tale attività lavorativa con competenza ed elevata capacità professionale, e che ha la responsabilità della trasformazione del latte e della produzione dei prodotti caseari.
- Meccanico manutentore – Lavoratore che con autonoma capacità è in grado di eseguire a regola d'arte lo smontaggio, la riparazione, il montaggio e la rimessa a punto di motori e di macchine operatrici agricole.
- Macellaio – Lavoratore che stabilmente esegue con competenza ed elevata capacità professionale la macellazione di bovini e di suini e procede a regola d'arte al taglio delle carni per la vendita al minuto delle stesse negli spacci aziendali e cooperativi.
- Conduttore di caldaie a vapore – Lavoratore che in possesso di apposito certificato legale di abilitazione, con autonomia esecutiva, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione e alle necessarie riparazioni ordinarie.
- Artieri – Lavoratori che eseguono con continuità, a regola d'arte, una o più delle seguenti mansioni: fabbro, elettricista, falegname, muratore.
- Responsabile del funzionamento degli impianti di essiccazione, molitura e macinatura - capace di individuare i guasti e di compiere le relative riparazioni meccaniche ed elettriche avvalendosi del personale dell'azienda senza dover richiedere l'intervento della ditta costruttrice.

- Responsabile lavorazione letame nelle fungaie – Lavoratore che con autonomia esegue la preparazione della premassa con introduzione dei vari ingredienti e il controllo delle relative umidità e che esegue la preparazione delle stive con relativo controllo della temperatura e della movimentazione delle stesse per facilitare la fermentazione.
- Incaricato a tempo pieno della custodia, alimentazione, riproduzione, produzione e stato sanitario del bestiame in stalla di vacche da latte o in allevamenti specializzati - quali ingrasso zootecnico, suinicoli, avicoli, vitelli ed ittici
- Innestatore di piante da frutto

Specializzato

- Elettricisti, fabbri, muratori, conducenti automezzi con patente C, trattoristi addetti alla guida di trattori di tutti i tipi e patenti in grado di eseguire tutti i lavori colturali che siano effettuabili con macchine operatrici annesse al trattore e che si rendano responsabili della normale manutenzione e delle piccole riparazioni dei mezzi a loro affidati.
- Incaricato agli impianti fissi di macinazione, molitura e disidratazione negli essiccatoi e mulini
- Addetto alla mungitura – incaricato che esegue con competenza e responsabilità l'intero ciclo della mungitura.
- Incaricato alla fecondazione artificiale dei tacchini.
- Trattorista – Addetto in grado di eseguire operazioni di coltura es. aratura, seminatura
- Innestatore di viti
- Formulatore e preparatore miscele per trattamenti antiparassitari
- Potatore di piante da frutto
- Addetto al controllo delle attrezzature di cantina – macchine per la vinificazione, macchine per imbottigliamento, autoclavi, filtri tangenziali, con individuazione dei guasti

(Area Seconda)

Qualificato Super

- Trattorista – Addetto al solo trasporto di prodotti
- Addetto alla vendita, con conoscenza delle piante e fiori prodotti, con

obbligo di rendicontazione al titolare o ad un suo rappresentante, escluso il maneggio di denaro;

- Addetto al tosasiepi

Qualificato

Lavoratore che dotato di capacità professionali specifiche, è in grado di eseguire, non autonomamente, una o più fasi produttive, ovvero:

- Aiuto casaro, guardia campestre, aiuto macellaio, spedizioniere, custode, conducente di mezzi meccanici semplici, carrellista, addetto agli impianti di conservazione, di disinfezione, di irrorazione, di selezione;
- Addetto in aziende fungicole, con esperienza acquisita, in grado di fornire e che fornisce con continuità le nozioni base di lavoro agli operai neo-assunti;
- Addetto con esperienza in grado di raccogliere in maniera pluridifferenziata il prodotto per qualità, tipologia e pezzatura;
- Conduttore di piccoli mezzi agricoli es. trattorini rassaerba;
- Addetto alle linee di imbottigliamento;
- Potatore di viti

(Area Terza)

Comune

Addetto ad operazioni semplici di carattere esclusivamente manuale. Mantenendo l'impegno al graduale superamento della categoria, le parti convengono che per particolari figure (es. operai con capacità limitata da problemi fisici o psichici che svolgono semplici operazioni di carattere esclusivamente manuale e non vi sarà possibilità di incremento professionale e/o di ruolo) questa figura debba rimanere

Impegno a verbale: Le parti contraenti si impegnano a cercare gradualmente il superamento dalla categoria del Comune relativamente ai lavoratori a tempo indeterminato.

Parametro 105

Allo scopo dell'inserimento di giovani nel mondo del lavoro sono inquadri per un massimo di tre mesi nel parametro 105 le figure al primo ingresso che non hanno nessun titolo od esperienze lavorative precedenti. Le aziende assuntrici dovranno comunicare entro 5 giorni all'Osser-

vatorio Provinciale Sindacale di cui all'art. 3 che ha sede presso la CONFAGRICOLTURA Belluno l'avvio al lavoro, e lo stesso verificherà la rispondenza dei requisiti di cui sopra.

In mancanza della comunicazione o dei requisiti l'inquadramento si intende alla qualifica di comune o qualifiche superiori.

AZIENDE AGRITURISTICHE

Super 178

Lavoratore al quale viene affidata la responsabilità e la gestione complessiva dell'agriturismo.

Lavoratore che autonomamente gestisce la ristorazione nonché l'approvvigionamento delle derrate alimentari ed il personale addetto alla preparazione e somministrazione pasti e bevande.

Accompagnatore agrituristico. Persona che per titolo di studio o professionalità accertata, accompagna gruppi di ospiti agrituristi alla conoscenza del territorio e delle attività agricole.

Super A

Lavoratore responsabile della cucina e della preparazione pasti.

Cuoco.

Super B

Addetto polifunzionale nelle attività dell'agriturismo comprendenti sia attività agricola sia attività di sala compresa attività di cassa

Specializzato

Addetto alla sala con capacità polifunzionali di somministrazione pasti e bevande o vendita prodotti con responsabilità di cassa.

Qualificato super

Aiuto cuoco che esegue operazioni di preparazione pasti non in maniera autonoma e sotto la direzione del cuoco.

Qualificato

Cameriere sala.

Servizio di prima colazione e pulizia camere

Comune

Addetto alle camere e alle pulizie.

Lavapiatti

AZIENDE AGRO FORESTALI ED AMBIENTALI

Super 178

Lavoratore con responsabilità di organizzazione e gestione complessiva del cantiere e delle relative maestranze

Guardia Parchi

Specializzato Super A

Guardia Boschi

Capo Squadra

Addetto alla fresa taglia siepi o macchina operatrice complessa.

Specializzato Super B

Abbattitore alberi da alto fusto.

Approntatore di teleferica.

Specializzato

Motoseghista.

Teleferista.

Qualificato

Addetto alle ramaglie.

Addetto al decespugliatore.

Comune

Lavoratore addetto a semplici operazioni senza alcuna esperienza.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 12 – Orario di lavoro e organizzazione del lavoro (rif art. 34 del C.C.N.L.)

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6.30 minuti giornalieri.

Nelle imprese ove sia possibile, sarà ricercata tra i lavoratori e i datori di lavoro con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali, la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni, fatte salve le particolari esigenze aziendali.

In relazione a quanto previsto dal terzo comma dell'art.34 C.C.N.L. in tema di flessibilità dell'orario di lavoro, si conviene che per un periodo complessivo di 10 settimane piene dell'anno l'orario di lavoro ordinario sarà di 43 ore settimanali.

Per un pari periodo di 10 settimane l'orario di lavoro ordinario sarà di 35 ore settimanali, le quattro ore in meno potranno venire accorpate in mezza giornata, garantendo comunque la salvaguardia dell'attività lavorativa.

Il periodo del maggior orario e il periodo del relativo recupero dovrà essere concordato con il lavoratore e stabilito in forma sottoscritta.

Nel limite di quanto previsto dal C.C.N.L. la richiesta di ricorso allo straordinario continuativo dovrà essere regolamentata tra datore di lavoro e lavoratore con l'eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali rispettive.

Le soluzioni per assicurare ai lavoratori il godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva dovranno essere ricercate e concordate in sede aziendale.

Art. 12 Bis – Riposo settimanale (rif. art. 35 C.C.N.L.)

Riposo continuativo per aziende zootecniche e agriturismi

Fermo restando il riposo settimanale di 24 ore, come previsto dall'art.35 del C.C.N.L. e verificate le esigenze territoriali e quanto previsto dall'art.34 (4 comma) del C.C.N.L., per gli operai addetti alle stalle e per le attività agrituristiche, il riposo giornaliero dovrà essere assicurato possibilmente in 8 ore in coincidenza con le ore notturne.

Art. 13 – Ferie (rif art. 36 del C.C.N.L.)

Al lavoratore a tempo indeterminato spetta per ogni anno di servizio presso la stessa azienda un periodo di ferie retribuito pari a 169 ore lavorative.

Salvo il caso di ferie collettive il lavoratore comunicherà con ragionevole anticipo al datore di lavoro i periodi più graditi per il godimento delle ferie spettatigli.

Il datore di lavoro comunicherà entro marzo i periodi di godimento delle ferie stesse, garantendo, compatibilmente con le esigenze aziendali, un periodo di ferie continuativo di dodici giorni lavorativi.

Tenuto conto di quanto previsto dal C.C.N.L. e Dlgs. N. 66/2003, circa il godimento delle ferie, si prevede che le stesse possano essere usufruite entro il mese di luglio dell'anno successivo alla loro maturazione.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, in via del tutto eccezionale o al solo scopo di consentire loro il rientro nei paesi di origine, l'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, su motivata richiesta, potrà concedere al lavoratore di godere di tutte le ferie spettanti in un'unica soluzione. Il periodo consecutivo di ferie non potrà comunque superare due mesi di calendario.

Art. 14 – Permessi per corsi di addestramento professionale (rif. art. 37 C.C.N.L.)

I lavoratori a tempo determinato che effettuino nell'arco dell'anno solare più di 50 giornate presso la stessa azienda hanno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti nella misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate, secondo il criterio di un'ora ogni sei giorni per corsi di recupero scolastico e addestramento professionale.

Qualora la frequenza al corso preveda un maggiore orario le restanti ore potranno essere conguagliate in momenti successivi o ottenute come permesso non retribuito compatibilmente con le esigenze aziendali. Il lavoratore per usufruire del permesso dovrà esibire il certificato di iscrizione e alla fine il certificato di frequenza.

Art. 14 bis – Permessi

Premesso che la materia dei permessi straordinari e dei congedi parentali è disciplinata dall'art 38 del CCNL 22 ottobre 2014, si conviene in aggiunta

che: viene riconosciuto per i lavoratori a tempo indeterminato un giorno di permesso retribuito al padre lavoratore per la nascita del figlio.

Art. 15 – Festività soppresse (rif. artt. 40–41 C.C.N.L.)

Il godimento delle quattro giornate di festività soppresse, in giornate di riposo sarà esercitato, compatibilmente con le reciproche esigenze, previo preavviso minimo da parte del lavoratore di 48 ore.

Art. 16 – Lavoro notturno, straordinario (rif. art. 42 e 43 del C.C.N.L.)

Lavoro notturno – il limite del lavoro notturno al coperto è stabilito tra le 20.00 e le ore 6.00 durante l'applicazione dell'orario solare e dalle 21.00 alle ore 6.00 durante l'applicazione dell'orario legale.

Lavoro straordinario – il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 200 ore.

Art. 17 – Organizzazione del lavoro (rif. art. 47 C.C.N.L.)

Al fine di garantire riposi, ferie e festività ai dipendenti, nonché la continuità lavorativa, si riconosce utile il ricorso a squadre di lavoratori sostituiti organizzati in cooperative che mediante appositi accordi preventivi coprano le esigenze delle varie realtà produttive di una determinata area. Le parti si impegnano ad incontrarsi nuovamente quanto prima per definire una piattaforma di intesa in grado di promuovere e realizzare tali obiettivi.

TITOLO VI NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18 – Retribuzione (rif. art. 49 del C.C.N.L.)

Le voci retributive provinciali, ad esclusione del TFR e del terzo elemento, sono conglobate in un'unica voce "Salario contrattuale".

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

Agli operai agricoli e florovivaisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e che abbiano prestato attività lavorativa nel mese di febbraio l'azienda riconoscerà un importo una tantum di euro 40,00 per gli operai a tempo indeterminato e in euro 20,00 per gli operai a tempo determinato da corrispondersi con la mensilità di marzo.

Incentivo di produzione

Le parti si impegnano a definire incentivi di produzione legati ad aumenti della produttività. (Vedi accordo Nazionale stipulato tra le parti sociali del 23.07.1993 ed art.2 del C.C.N.L.).

Art. 18 Bis. Componenti della retribuzione (rif. art. 49 C.C.N.L.)

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

Le prestazioni fornite agli operai agricoli e florovivaisti da parte del FIMIA rappresentano per i lavoratori 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. 19 – Lavoratore con incarico di Capo (rif. art. 31 C.C.N.L.)

A tutti i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce per iscritto la mansione di Capo viene riconosciuta una maggiorazione sul salario del 10% che manterrà fino al momento in cui svolge tale mansione.

Art. 20 – Alloggio (rif. art. 49 C.C.N.L.)

Qualora il datore di lavoro, in forza di un rapporto di lavoro, fornisca gratuitamente al lavoratore l'abitazione per sé e per i propri familiari verrà stipulato tra le parti un contratto di comodato. In calce al presente accordo si riporta il fac-simile del contratto di comodato. (vedi allegato A)

Art. 21 – Rimborso Spese (rif. art. 55 C.C.N.L.)

Le spese vive sostenute dai lavoratori comandati a prestare servizio fuori azienda, verranno rimborsate, previa presentazione di regolari giustificativi.

Qualora il lavoratore non fornisca i regolari giustificativi per le spese vive sostenute, il rimborso avverrà in modo forfetario nella misura di 15,00 euro per pasto consumato e di 40,00 euro per ogni pernottamento. Nel caso in cui il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto, ma questo

venga messo a disposizione dal lavoratore, a quest'ultimo verrà riconosciuta una indennità chilometrica pari al 20% del costo della benzina.

Art. 22 – Trattamento di Fine Rapporto (rif. art. 57 C.C.N.L.)

A richiesta del lavoratore l'azienda fornirà successivamente alla presentazione della prima denuncia trimestrale delle giornate all'INPS, informazione dell'ammontare del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.

TITOLO VII

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art. 23 – Previdenza complementare (rif. art. 59 C.C.N.L.)

La percentuale dell'1%, prevista dall'art. 59 del C.C.N.L. del 22/10/2014 a favore del Fondo Nazionale di Previdenza Complementare e la percentuale a favore di altro Fondo Regionale Contrattuale, viene incrementata di una percentuale pari allo 0,5% a carico del datore di lavoro. È data facoltà al lavoratore che aderisce alla previdenza complementare, così come previsto dall'art. 59 del CCNL, di aderire ad altro Fondo Regionale Contrattuale.

Art. 24 – Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro per operai agricoli (rif. art. 62 del C.C.N.L.)

Alla Cassa integrazione Extra Legem (F.I.M.I.A.) è demandato il compito delle integrazioni del trattamento economico di malattia e infortunio. Per le indennità integrative giornaliere si fa riferimento all'accordo sindacale riportato nel presente testo contrattuale.

Art. 25 – Tutela della salute dei lavoratori e ambiente di lavoro

(rif. art. 67 C.C.N.L.)

L'orario giornaliero per l'esecuzione di lavori che presentano fattori di nocività non potrà superare le 4 ore e 20 minuti a parità di paga ad orario normale.

L'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dei lavoratori tutti gli strumenti idonei di difesa (stivali, tute, maschere, guanti, ecc.)

L'azienda ha la responsabilità delle perfette condizioni di efficienza dei

mezzi meccanici utilizzati dai lavoratori. Il lavoratore dovrà segnalare tempestivamente al datore di lavoro le eventuali deficienze dei mezzi in dotazione e le eventuali possibilità di guasti meccanici.

Le parti convengono sulla necessità di concordare con le ASL e/o gli istituti di ricerca programmi di intervento per individuare lavorazione a più alto tasso di rischio per la salute degli addetti al fine di accertare le cause di nocività e rimuovere le stesse.

Il personale dedito abitualmente a lavori considerati nocivi, si sottoporrà a visita medica di controllo almeno due volte l'anno a carico del datore di lavoro, la data delle visite dovrà essere segnata sul libretto sindacale di lavoro.

Le parti si impegnano a definire tramite apposita commissione paritetica quanto demandato dal D.Leg.vo 81/08 e successive modificazioni in tema di sicurezza sul lavoro.

Art. 26 – Lavori pesanti (rif. art. 66 C.C.N.L.)

Sono considerati lavori pesanti quelli eseguibili, per loro natura, solo con l'uso della forza umana cioè:

- carico, scarico e spargimento del letame a mano,
- carico, scarico e spargimento a mano dei concimi chimici;
- mietitura e falciatura a mano delle foraggere;
- abbattimento manuale di piante di alto fusto, loro segagione e rappezzatura fatta a mano;
- lavori di scasso fatti manualmente;
- pressatura a mano del fogliame, del foraggio e degli stecchi.
- uso della motosega per utilizzo superiore alle due ore al giorno.

La retribuzione relativa al tempo di esecuzione per detti lavori dovrà essere maggiorata del 10%.

Art. 27 – Lavori nocivi (rif. art. 66 C.C.N.L.)

Sono considerati lavori nocivi:

- l'uso e la manipolazione di fitofarmaci per i quali occorre la patente di presidio antiparassitario;
- lavori prolungati e continui in acque paludose;
- lavori di vuotatura pozzi di colaticcio;
- lavori in ambienti con temperatura al di sotto degli zero gradi.

Art. 28 – Tesserini Sanitari (rif. art. 68 C.C.N.L.)

I dipendenti in costanza di rapporto di lavoro operanti in aziende cui sia richiesto per obbligo sanitario il rinnovo del tesserino viene concesso un permesso retribuito di 3 ore ed il rimborso del ticket.

Art. 29 – Libretto sindacale e sanitario di lavoro (rif. art. 68 del C.C.N.L.)

Le parti convengono che il "Libretto sindacale e sanitario" è quello previsto dall'art.68 del C.C.N.L. reperibile presso le rispettive organizzazioni.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a modificare l'art. 3 dell'accordo sindacale allegato al C.C.P.L. della Provincia di Belluno in merito alla gestione del fondo per l'erogazione di indennità integrative eliminando il punto "C" del suddetto articolo e aggiungendo al punto "B" dopo le parole "dell'anno": "in corso e precedente".

**TITOLO VIII
SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Art. 30 – Disciplina dei licenziamenti individuali per operai agricoli a tempo indeterminato (rif. art. 72 C.C.N.L.)

Tra gli altri costituisce giustificato motivo di licenziamento l'assenza continuativa ingiustificata per tre giorni. Il primo tentativo di conciliazione verrà effettuato in sede sindacale dalle parti firmatarie del presente accordo, per comporre la controversia.

Art. 31 – Norme disciplinari operai agricoli (rif. art. 75 C.C.N.L.)

In relazioni agli impegni contrattualmente in essere fra le parti in materia di infrazione disciplinare e come previsto dall'art.75 del vigente Contratto Nazionale di lavoro, visti gli impegni presi nel vigente C.P.L. operai agricoli della provincia di Belluno, considerato l'art. 7 della Legge 300/70; nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza

- o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- c) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'azienda agricola datrice di lavoro o a terzi e del disservizio determinatosi;
- d) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'azienda agricola datrice di lavoro, degli altri dipendenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio precedente;
- e) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

1. Con una multa fino a un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

- a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro ne ritardi l'inizio, o sospenda e ne anticipi la cessazione;
- b) che per negligenza rechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine e alle attrezzature;
- c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2. Con una multa pari ad una giornata di lavoro o con la sospensione di una giornata nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui nel paragrafo uno.

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

**TITOLO IX
DIRITTI SINDACALI**

Art. 32 – Contributo contrattuale (rif. art. 85 C.C.N.L.)

La determinazione delle quote di assistenza contrattuale provinciale viene demandata al Comitato di Gestione del FIMIA -EBAB.

Art. 33 – Quote sindacali per delega (rif. art. 86 C.C.N.L.)

Le organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto hanno titolo di percepire tramite ricevuta sul salario i contributi sindacali che i

lavoratori intendono loro versare tramite apposita delega sottoscritta. La delega ha vigore dalla data indicata e conserva la sua efficacia per tutto il tempo di durata del rapporto di lavoro, salvo revoca del lavoratore, nel caso degli operai a tempo determinato per tempo di durata del rapporto di lavoro si intende tutto il periodo di permanenza presso lo stesso datore di lavoro, anche se in tale periodo intercorre chiusura ed apertura di più nulla osta di avviamento. Ogni lavoratore ha facoltà di revocare la delega, in tal caso deve darne comunicazione al datore di lavoro ed alla organizzazione sindacale tramite Raccomandata A.R. La misura della contribuzione è stabilita nello 0,80% del salario netto. L'Azienda è autorizzata ad effettuare la ritenuta a carico dei dipendenti che abbiano rilasciato delega, e verserà a sua volta le quote alle rispettive organizzazioni sindacali secondo le indicazioni contenute nella delega stessa.

TITOLO X NORME FINALI

Art. 34 – Esclusività di stampa (rif. art. 92 C.C.N.L.)

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

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a provvedere, di comune accordo, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto alla stampa integrata del contratto collettivo provinciale in funzione delle nuove norme introdotte dal presente accordo ed in funzione altresì della struttura contrattuale adottata dal C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti del 22.10.2014.

Le spese della stampa saranno a carico del "FIMIA Ente Bilaterale della Provincia di Belluno"

ALPEGGIO PROTOCOLLO AGGIUNTIVO CCPL

Premessa

Le parti nel prendere atto della diffusione in Provincia dell'attività dell'alpeggio, considerando le particolari caratteristiche della stessa quali stagionalità, discontinuità dell'attività piena nel corso della giornata, convengono su una apposita normativa.

Il presente accordo regola i rapporti di lavoro che intercorrono tra le imprese agricole comunque definite che gestiscono in forma singola o associata le malghe e i lavoratori delle stesse. Esso si intende integrativo dei contratti Nazionale e Provinciale, pertanto normalizzante i rapporti altrimenti non compresi in detti contratti.

Occupazione

I datori di lavoro si impegnano nel ricercare e promuovere per i lavoratori operanti in malga, salvo il determinarsi di condizioni oggettive che lo rendessero impossibile, l'occupazione degli addetti per 101 giornate di lavoro. Salvo quanto previsto dal CPL si riconoscono i seguenti profili:

Specializzato super B

Capo Malga. Addetto al quale sono affidati i compiti della conduzione generale della malga, del rapporto mungitura, delle condizioni generali del bestiame e della direzione degli altri addetti alla malga.

Casaro. Addetto al quale sono affidati i compiti della custodia e della trasformazione del prodotto.

Specializzato

Responsabile del bestiame. Addetto al quale è affidata la custodia, l'alimentazione e la salute della mandria.

Comune

Coadiuvante delle figure sopra espresse o qualsiasi altro a questo livello.

Riposo settimanale

Al lavoratore sarà garantito il riposo settimanale di 24 ore consecutive.

A discrezione dell'interessato potrà essere concordata la possibilità di godimento del turno di riposo frazionato in 2 giornate consecutive fino alla decorrenza delle 24 ore.

Vitto e alloggio

A totale carico del datore di lavoro.

Retribuzione

Tenuto conto che per gli addetti alle malghe data la peculiarità del rapporto stesso e della discontinuità del lavoro non si possono stabilire i periodi giornalieri di effettivo lavoro, ne consegue che spetta al lavoratore una paga giornaliera forfetaria e onnicomprensiva.

In considerazione della particolare figura del coadiuvante, delle mansioni esercitate e della discontinuità delle prestazioni, il salario dello stesso avrà quale base di riferimento 4 ore della paga spettante all'operaio comune. Nel caso in cui l'operaio espliciti più mansioni delle sopra citate, verrà presa a riferimento la paga della mansione più elevata in grado, sempre che questa sia svolta con continuità.

Nel caso in cui, per ragioni di urgente necessità, vengano svolti lavori straordinari, tali prestazioni di lavoro dovranno essere comunicate al capo malga o al suo delegato per il loro riferimento forfetario entro e non oltre le 24 ore successive.

L'inosservanza di tale comunicazione, non permettendo la verifica del lavoro e della prestazione eseguita non darà titolo per il suo riconoscimento né potrà essere contestata dal lavoratore.

RETRIBUZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO (In vigore dal 1°MARZO 2017, in applicazione del CCPL stipulato in data 14.03.2017)

AREA	LIV.	QUALIFICA	Operai a Tempo Indeterminato e Determinato	Salario	1	2	3	4	5	6
					Salario Contrattuale (Aumento del 2,1%)	Terzo Elemento (30,44%) su (1)	Totale	Importo T.F.R. (8,63%) su (1)	Totale Lordo Complessivo	Valore scatto di anzianità (max 5)
1a	A	N.P.178	Q.T.L.	Mensile	1.673,54				1.673,54	12,78
			Q.T.D.	Orario	9,90	3,01	12,92	0,85	13,77	
	B	S SUPER A	Q.T.L.	Mensile	1.657,53				1.657,53	12,78
			Q.T.D.	Orario	9,81	2,99	12,79	0,85	13,64	
	C	S SUPER B	Q.T.L.	Mensile	1.626,42				1.626,42	12,78
			Q.T.D.	Orario	9,62	2,93	12,55	0,83	13,38	
	D	SPECIAL	Q.T.L.	Mensile	1.547,69				1.547,69	12,5
			Q.T.D.	Orario	9,16	2,79	11,95	0,79	12,74	
2a	E	Q SUPER	Q.T.L.	Mensile	1.488,33				1.488,33	11,93
			Q.T.D.	Orario	8,81	2,68	11,49	0,76	12,25	
	F	QUALIF	Q.T.L.	Mensile	1.393,80				1.393,80	11,36
			Q.T.D.	Orario	8,25	2,51	10,76	0,71	11,47	
	G	N.R.P.	Q.T.L.	Mensile	1.332,62				1.332,62	11,36
			Q.T.D.	Orario	7,89	2,40	10,29	0,68	10,97	
3a	H	COMUNE	Q.T.L.	Mensile	1.253,49				1.253,49	9,89
			Q.T.D.	Orario	7,42	2,26	9,67	0,64	10,31	
	I	N.P.105	Q.T.L.	Mensile	886,32				886,32	
			Q.T.D.	Orario	5,24	1,60	6,84	0,45	7,29	

RETRIBUZIONE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO
(In vigore dal 1°MARZO 2017, in applicazione del CCPL stipulato in data 14.03.2017)

AREA	LIV.	QUALIFICA	Operai a Tempo Indeterminato e Determinato	Salario	1	2	3	4	5	6
					Salario Contrattuale (Aumento del 2,1%)	Terzo Elemento (30,44%) su (1)	Totale	Importo T.F.R. (8,63%) su (1)	Totale Lordo Complessivo	Valore scatto di anzianità (max 5)
1a	A	N.P.17B	Q.T.L.	Mensile	1.685,11				1.685,11	12,78
			Q.T.D.	Orario	9,97	3,04	13,01	0,85	13,87	
	B	S SUPER A	Q.T.L.	Mensile	1.669,06				1.669,06	12,78
			Q.T.D.	Orario	9,88	3,01	12,88	0,85	13,73	
	C	S SUPER B	Q.T.L.	Mensile	1.637,41				1.637,41	12,78
			Q.T.D.	Orario	9,69	2,95	12,64	0,84	13,47	
	D	SPECIAL	Q.T.L.	Mensile	1.557,74				1.557,74	12,5
			Q.T.D.	Orario	9,22	2,81	12,02	0,80	12,82	
2a	E	Q SUPER	Q.T.L.	Mensile	1.498,90				1.498,90	11,93
			Q.T.D.	Orario	8,87	2,70	11,57	0,77	12,33	
	F	QUALIF	Q.T.L.	Mensile	1.402,80				1.402,80	11,36
			Q.T.D.	Orario	8,30	2,53	10,83	0,72	11,54	
3a	G	COMUNE	Q.T.L.	Mensile	1.260,40				1.260,40	9,89
			Q.T.D.	Orario	7,46	2,27	9,73	0,64	10,37	

ACCORDO SINDACALE PER LA GESTIONE DEL FONDO PER L'EROGAZIONE DI INDENNITÀ INTEGRATIVE A QUELLE DI LEGGE IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO DI TUTTI I LAVORATORI AGRICOLI DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI BELLUNO E PER LA RISCOSSIONE DEL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE.

Art. 1

Le organizzazioni contraenti per il disposto del C.C.N.L. per gli operai agricoli riconfermano e istituiscono un Fondo per l'erogazione:

- dell'indennità giornaliera in caso di malattia
- dell'indennità giornaliera in caso di infortunio.

INDENNITÀ GIORNALIERA INTEGRATIVA IN CASO DI INFORTUNIO O MALATTIA

Art. 2

A tutti gli operai agricoli della Provincia di Belluno con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, con decorrenza delle malattie successive al 01 luglio 2008, per i primi tre giorni di carenza per malattia superiore a cinque giorni indennizzati, sarà erogato il trattamento al 100% del salario da parte del FIMIA-EBAB.

A tutti gli operai della Provincia di Belluno con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato verrà corrisposta, da parte del FIMIA-EBAB, una indennità giornaliera integrativa sino al raggiungimento del 100% del salario contrattuale.

Nel caso di infortunio verrà corrisposta una indennità giornaliera fino al raggiungimento del 100% del salario contrattuale dal giorno successivo dell'evento infortunistico.

L'indennità di cui sopra verrà erogata limitatamente ai lavoratori agricoli iscritti negli elenchi dei lavoratori subordinati che hanno prestato attività lavorative nella provincia di Belluno.

Art. 2-bis

Le parti si riservano di valutare in termini anche di disponibilità del Fondo, l'ipotesi di considerare equiparabile all'operaio con rapporto a

tempo determinato il lavoratore assunto con altre tipologie di contratto eventualmente definendo forme di intervento specifiche della cassa integrazione extra-legem a favore degli stessi in caso di malattia e/o infortunio.

Art. 3

L'indennità verrà corrisposta per un periodo pari:

- a) a 120 giorni per gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano lavorato oltre 150 giorni.
- b) a 70 giorni per tutti gli operai a tempo indeterminato e determinato che abbiano lavorato nell'anno un minimo di 51 giornate.
- c) Nel caso non vengano raggiunte le giornate al momento della presentazione della domanda, la stessa sarà sospesa in attesa del raggiungimento delle giornate previste.

Art. 4

Dal 1 gennaio 2003 il Fondo si riserva – di anno in anno – in funzione delle disponibilità di cassa, di erogare agli operai agricoli e florovivaisti che hanno maturato 51 giornate lavorative un contributo di:

- a) MATERNITÀ di importo fisso di €. 500,00
- b) PRESTAZIONI SCOLASTICHE a disposizione dei figli dei dipendenti agricoli per la frequenza di tutte le classi degli istituti superiori e dell'Università. L'integrazione è di €. 250,00 per anno scolastico. La decorrenza ha effetto dall'anno scolastico 2004/2005.
- c) CONTRIBUTO PER DECESSO OPERAIO AGRICOLO, in costanza di rapporto di lavoro, di importo fisso di €. 500,00 da corrispondere agli aventi titolo.

I suddetti contributi possono essere erogati – di volta in volta – tutti o soltanto uno di essi in funzione alla decisione del Fondo.

Art. 5

Nel caso di morbidità eccezionale o comunque superiore a quella prevenuta dalle Organizzazioni contraenti, le stesse si riuniranno per adottare idonee misure atte a far fronte alle richieste di intervento. Altrettanto sarà nel caso in cui la gestione del fondo fosse deficitaria.

Art. 6

A seguito delle innovazioni apportate dall' art.14 del Decreto Legge del 22 dicembre 1981 n° 791, convertito con modificazione nella Legge 25 febbraio 1982 n° 54 che stabilisce in particolare che i contributi previdenziali assistenziali debbono essere riscossi per gli operai a tempo indeterminato con un'aliquota percentuale da applicare ai salari effettivi e riconosciuta la necessità che la retribuzione imponibile per quanto riguarda le categorie dei braccianti, avventizi, dei piccoli coloni e partecipanti dovrà essere rappresentata dal salario medio convenzionale di cui all'art.28 del DPR 27 aprile 1968 e successive modificazioni a far data dal 1° gennaio 1982 il "Fondo" per l'indennità previste dall'art.1 ai punti a) e b) sarà costituito mediante l'apporto dei datori di lavoro e dei prestatori d' opera in misura del 1,80 % delle retribuzioni effettive lorde corrisposte agli operai a tempo indeterminato e agli operai agricoli a tempo determinato.

La quota a carico dei datori di lavoro è del 50% e l'altro 50% è a carico dei prestatori di lavoro. Il versamento dell'intero importo dovrà essere fatto a cura del datore di lavoro il quale rientrerà della quota spettante del prestatore di lavoro, mediante detrazione dalla paga.

Art. 7

L'esazione del contributo di cui all'art.4 viene affidata all' INPS come stabilito dalla convenzione stipulata in data 30.03.1998 e nel caso di impossibilità o di rifiuto direttamente dal Fondo stesso il quale provvederà al deposito della somma riscossa in uno speciale c/c bancario aperto presso l'Agenzia di Belluno UNICREDIT BANCA SPA. Poiché la riscossione relativamente all'anno di competenza viene effettuata nell'anno immediatamente successivo, le retribuzioni effettivamente corrisposte agli operai a tempo indeterminato saranno rilevate dalle denunce prodotte dai datori di lavoro per l'anno di competenza con le modalità previste dalla convenzione stipulata con l'INPS.

Art. 8

Per l'Amministrazione e gestione del fondo, nonché per la erogazione delle indennità previste, le organizzazioni contraenti costituiscono un comitato di Gestione con sede presso la Confagricoltura Belluno così composto:

- un rappresentante della **CONFAGRICOLTURA Belluno;**
- un rappresentante della **Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;**
- un rappresentante della **Confederazione Italiana Agricoltori;**
- un rappresentante della **FLAI – CGIL;**
- un rappresentante della **FAI – CISL;**
- un rappresentante della **UILA – UIL.**

Art. 9

È destinato alle prestazioni integrative previste dall'art.2 il gettito contributivo di cui all'art. 6 al netto di quanto previsto dall'art.11 e delle spese necessarie al funzionamento del Comitato previsto dall'art.8 e dall'amministrazione del Fondo, cioè al netto delle spese di affitto della sede e relativo arredamento, postali, telegrafiche, telefoniche, controllo elenchi datori di lavoro e prestazioni d'opera, reperimento dati, personale, cancelleria ecc.

Art. 10

Per ottenere l'indennità i prestatori di lavoro aventi diritto dovranno presentare domanda al Fondo, con sede presso la CONFAGRICOLTURA Belluno, via Vittorio Veneto, 214 - 32100 Belluno, personalmente o tramite Organizzazione Sindacale, corredata dal documento INPS o INAIL del prestatore di lavoro.

Il comitato verificato il versamento dei contributi e la validità della domanda dovrà erogare l'indennità entro 30 giorni agli aventi diritto.

Nel caso di parziale accoglimento di reiezione di domanda il Comitato dovrà darne comunicazione scritta a mezzo lettera raccomandata all'interessato.

Le domande di integrazione dovranno pervenire al Fondo FIMIA-EBAB entro l'anno successivo dall'avvenuto indennizzo INPS o INAIL.

Il fondo Extra Legem FIMIA-EBAB compatibilmente con le disponibilità economiche annuali, potrà erogare una ulteriore integrazione malattia ed infortunio aggiuntiva alle prestazioni previste.

I termini e le modalità verranno di volta in volta decise dal Comitato di Gestione, così come sarà valutata l'erogazione di eventuali prestazioni aggiuntive.

CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE

Art. 11

In applicazione del disposto dell'art.85 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli siglato il 25 maggio 2010, le organizzazioni contraenti, nella volontà di far fronte agli oneri derivanti dalle prestazioni di carattere contrattuale a favore e a tutela dei componenti delle categorie dei prestatori di lavoro e dei datori di lavoro, fissano il contributo nella misura di non meno del 50% del contributo previsto dall'art 6. L'esazione viene affidata al Servizio per i contributi Agricoli Unificati, nel caso di impossibilità o rifiuto, all'Unione Agricoltori di Belluno, la quale dovrà eseguire quanto previsto dall'art.6.

Art 12

Il Comitato di Gestione previsto dall'art.8 dovrà provvedere inoltre al controllo e alla suddivisione del gettito nei modi previsti dall'art.11 che dovrà avvenire per il 50% alle Organizzazioni dei prestatori di lavoro per l'altro 50% alle Organizzazioni dei Datori di Lavoro, le quali provvederanno alla ripartizione in modo proporzionale agli aderenti.

Allegato A

**CASA DI ABITAZIONE CONCESSA AL LAVORATORE
A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO**

Premesso che se su richiesta del lavoratore il datore di lavoro fornisce al lavoratore a tempo determinato, stagionale od indeterminato l'abitazione per sé e per i propri familiari, si prevede quanto segue:

L'Azienda..... con sede nel comune di via nella persona del Suo legale rappresentante, concede al sig. nato a il, in conseguenza del fatto che lo stesso è dipendente della azienda, l'immobile sito nel comune di..... in Via....., affinché egli se ne serva ad uso abitativo per sé e per il proprio nucleo familiare, così composto:

eleggendovi il proprio domicilio, alle condizioni specificate ai punti successivi:

- 1 - Il Sig. si impegna a custodire ed a conservare l'immobile oggetto della presente, mantenendone la destinazione d'uso e preservandone l'integrità avverso chiunque illegittimamente intendesse accedervi.
- 2 - Il Sig. non potrà concedere a terzi il godimento dell'immobile.
- 3 - L'Azienda, garantisce il Sig. che l'immobile non ha vizi che possono pregiudicare l'uso al quale è destinato, o essere causa di pregiudizi a danno a sé o a terzi.

- 4 - Il Sig. riconosce che l'uso dell'immobile gli è stato concesso solo ed esclusivamente a motivo e in conseguenza della qualifica di dipendente della azienda.
- 5 - Il Sig. si impegna a far visionare l'immobile in qualunque momento ed a semplice richiesta della ditta.
- 6 - Il contratto oggetto della presente ha la medesima durata del rapporto di lavoro stipulato tra le parti, con l'obbligo da parte del lavoratore di liberare l'immobile contestualmente all'interruzione del rapporto di lavoro nel caso di scadenza anticipata per dimissioni.
- 7 - In caso di licenziamento con efficacia immediata per colpa grave o dolo, il lavoratore dovrà lasciare libera l'abitazione aziendale da persone e cose entro la stessa data di decorrenza del licenziamento.
- 8 - L'azienda concede al Sig. l'utilizzo gratuito dell'immobile mentre saranno interamente a carico del lavoratore le spese per l'acqua, energia elettrica telefono e riscaldamento.
- 9 - Il presente contratto è in tutto regolato dalle disposizioni previste dagli art. 183 e seguenti del c.c. a cui le parti si rimettono.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'azienda

Il dipendente

