

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI
DELLA PROVINCIA DI VERONA**

1° gennaio 2016

31 dicembre 2019

**CONFAGRICOLTURA VERONA
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**

FAI -CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

**AGRI .BI.
ATTIVITÀ E FUNZIONAMENTO**

INDIRIZZI ORGANIZZAZIONI

➤ **Confagricoltura Verona**

Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Tel. 045/8628811 Fax 045/8620833
e- mail: verona@confagricoltura.it
www.confagricolturavr.it

➤ **Federazione Provinciale Coldiretti**

Viale del Lavoro n. 52 37122 VERONA
Tel. 045/8678211 - Fax 045/8012898
e- mail: verona@coldiretti.it
www.verona.coldiretti.it

➤ **Confederazione Italiana Agricoltori**

Via Sommacampagna 63/e 37137 VERONA
Tel. 045/8626248 - Fax 045/ 8622317
e- mail: verona@cia.it segreteria@ciaverona.it

➤ **FAI CISL Verona**

Segreteria Provinciale di Verona
Lungadige Antonio Galtarossa, 22 37133 Verona
Tel.: 0458096277 Fax: 0458032099
e-mail: fai.verona@cisl.it
web site: www.faicislverona.it
PEC: faicislverona@pec.it

➤ **FLAI-CGIL**

Via L. Settembrini n. 6 37123 VERONA
Tel. 045/ 8674671 Fax 045/ 8010078
e- mail: flai@cgilverona.it

➤ **UILA-UIL**

Via Giolfino n. 10 37133 VERONA
Tel. 045/ 8873117 Fax 045/ 533776
e mail : verona@uila.it

www.uila-verona.it
pec: uilaveronatrento@pec.it

➤ **AGRI.BI.**

Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Segreteria Tel. 045/8204555 fax 045/4854845
Servizio Sicurezza Tel 045/8204555 fax 04547700087
e-mail: info@agribi.verona.it

INDICE

- Art. 1 Oggetto del contratto*
- Art. 2 Durata e disdetta del contratto*
- Art. 3 Ente Bilaterale*
- Art. 4 Rapporto di lavoro a tempo parziale*
- Art. 5 Riassunzione*
- Art. 6-Trasformazione da Otd a Oti*
- Art. 7 Assunzione per fase lavorativa*
- Art. 8 Festività soppresse - Ferie*
- Art. 9 Orario di lavoro*
- Art. 10 Riposo settimanale*
- Art. 11 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai agricoli*
- Art. 12 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai florovivaisti*
- Art. 13 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti
Mansioni specifiche di alcune figure di operai agricoli.*
- Art. 14 Retribuzione*
- Art. 15 Scatti di anzianità*
- Art. 16 Cottimo*
- Art. 17 Trattamento di fine rapporto*
- Art. 18 Modalità di corresponsione della retribuzione*
- Art. 19 Compensi speciali aggiuntivi per gli operai con contratto a tempo indeterminato*
- Art. 20 Rimborsi Spese*
- Art. 21 Trattamenti fitosanitari e spargimento concimi*
- Art. 22 Raccolta prodotti ortofrutticoli sotto serra e funghi*
- Art. 23 Abitazione ed altri benefici per gli operai agricoli e per manodopera migrante*
- Art. 24 Operai agricoli a tempo indeterminato: Concessione di allevare pollame e suini*
- Art. 25 Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli)*
- Art. 26 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi straordinari.*

Art. 27 *Permessi per corsi per formazione continua*

Art. 28. *Permessi per corsi di recupero scolastico*

Art. 29 *Operai agricoli a tempo indeterminato. Disciplina dei licenziamenti individuali*

Art. 30 *Disciplina sul lavoro e provvedimenti disciplinari*

Art. 31 *Operai agricoli a tempo indeterminato. Dimissioni per giusta causa*

Art. 32 *Previdenza e assistenza assegni familiari*

Art. 33 *Mobilità territoriale della manodopera*

Art. 34 *Convenzioni*

Art. 35 *Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese Agri.bi*

Art. 36 *Contributo di assistenza contrattuale (CAC)*

Art. 37 *Quote sindacali per delega*

Art. 38 *Esclusività di stampa*

⇒ **Allegato A:** *Statuto Agri.bi*

⇒

⇒ **Allegato B:** *dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto a tempo determinato*

⇒ **Allegato C:** *Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato*

⇒ **Allegato D:** *Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato - Contratto individuale di lavoro a tempo Indeterminato*

⇒ **Allegato E:** *Esercizio del diritto alla riassunzione*

⇒ **Allegato F :** *Istituzione prestazioni aggiuntive erogate da Agri.Bi*

⇒ **Allegato G :** *Istituzione rappresentante per la sicurezza Territoriale RLST*

Tabelle salariali per gli operai agricoli della provincia di Verona
in vigore dal 01.04.2016 al 31.12.2017

Tabelle salariali per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e festivo notturno per gli operai florovivaisti della provincia di Verona
in vigore dal 01.11.2016 al 31.12.2017

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI VERONA

L'anno 2016 il giorno 12 del mese di dicembre, in Verona

Tra

Confagricoltura Verona rappresentata dal presidente Paolo Ferrarese assistiti dal direttore Luigi Bassani e dal responsabile Ufficio Sindacale Laura Galvani;

la Federazione Provinciale Coldiretti di Verona rappresentata dal presidente Claudio Valente, assistito dal direttore Giuseppe Ruffini e dal responsabile dell'Ufficio Sindacale Maria Assunta Casato;

la Confederazione Italiana Agricoltori di Verona rappresentata dal presidente Andrea Lavagnoli assistito dal direttore Marta Turolla e dalla responsabile dell'Ufficio Sindacale Laura Ferrin

e

la FAI-CISL rappresentata dal segretario provinciale Giampaolo Veghini assistito da Lorena Liviero

la FLAI-CGIL rappresentata dal segretario provinciale Stefano Facci assistito da Paola Salvi

la UILA-UIL rappresentata dal segretario provinciale Giuseppe Bozzini assistito da Andrea Meneghelli

Art. 1 Oggetto del contratto

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro fra datori di lavoro nell'agricoltura, singoli o associati, e delle società cooperative, così come previsto dal CCNL del 22 ottobre 2014 e gli operai agricoli secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Il Contratto Provinciale di Lavoro si applica, altresì alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato nonché alle attività agrituristiche, alle aziende florovivaistiche, faunisticovenatorie e di acquacoltura.

Art. 2 Durata e disdetta del contratto

Il presente accordo, ad eccezione dei punti che prevedano espressamente una diversa decorrenza, ha valore dal 01.11.2016 al 31.12.2017 per la parte economica e dal 01.01.2016 al 31.12.2019 per la parte normativa e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga inviata disdetta da una delle parti contraenti almeno cinque mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le nuove proposte almeno quattro mesi prima della scadenza e la discussione delle stesse e delle eventuali controproposte dovrà iniziarsi non oltre un mese dopo la loro presentazione.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3 Ente Bilaterale

In applicazione dell'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il 25 maggio 2010 e dell'art. 34 del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il 17 ottobre 2012, tenuto conto della legge n.30/2003 e del d.lgs. n. 276/2003, è stato costituito, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, un Ente bilaterale denominato "AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE", con il compito di:

- a) integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio e in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della Provincia di Verona in base ad accordi sindacali;
- b) riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della Provincia di Verona;
- c) osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della Provincia di Verona anche con riferimento alle pari opportunità;
- d) promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori della Provincia di Verona;
- e) promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nella Provincia di Verona;
- f) effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- g) riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. 36 del contratto provinciale di lavoro;
- h) esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Con la costituzione di Agri.bi Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, cessa la sua funzione la Cassa Integrazione Malattia Infortunio per i Lavoratori Agricoli della provincia di Verona C.I.M.I.L.A., assorbendone AGRI.BI. i compiti istituzionali.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate, a decorrere dal 1.1.2013 è stabilita una contribuzione pari a:

- 0,45 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dei datori di lavoro
- 0,35 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dei lavoratori

Le prestazioni previste dal presente articolo e dai seguenti articoli , 35 e 36 del presente Contratto rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò È esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione È il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

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

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione prevista dagli articoli 35 e 36 del vigente Contratto Provinciale, all'Ente di cui all'art. 3, a decorrere dal 1° gennaio 2013 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, a erogare ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione È esclusa dalla base di calcolo del TFR È pari alla cifra derivante dall'applicazione delle percentuali dei contributi di cui agli articoli 35 e 36 del presente contratto sulla retribuzione effettiva del singolo lavoratore

Nota a verbale

Le parti, anche alla luce della recente legge sul Caporalato, si impegnano a promuovere concrete azioni a garanzia delle condizioni di legalità nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante l'intervento del sistema della bilateralità anche individuando e diffondendo pratiche che valorizzino ed incentivino le attività economiche del settore agricolo e dei lavoratori del comparto.

Art. 4 Rapporto di lavoro a tempo parziale

In base a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 17 del CCNL del 22 ottobre 2014, allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le particolari esigenze di flessibilità nel settore agricolo, si è convenuto di ridurre il limite minimo orario, per le prestazioni settimanali a tempo parziale, da 24 ore a 16 ore per le seguenti mansioni:

- cattura avicola
- raccolta uova
- servizio in tavola, pulizia e riordino delle stanze, preparazione, su ordine prestabilito, delle vivande e dei cibi, all'interno delle aziende agrituristiche.

Art. 5 Riassunzione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 22 ottobre 2014, si stabilisce che i lavoratori che hanno esercitato il diritto alla riassunzione previsto dall'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modificazioni, dovranno essere convocati dall'azienda con sufficiente preavviso.

Art. 6 Trasformazione da Otd a Oti

Ad integrazione dell'art. 22 del CCNL del 22 ottobre 2014 si stabilisce:

- a) Spetta al datore di lavoro fornire la prova di avere offerto l'opportunità al lavoratore, alla scadenza del 180° giorno, di passare a tempo indeterminato.
Al lavoratore che entro 10 giorni non esercitasse tale diritto, il datore di lavoro ripeterà la comunicazione sopraccitata a mezzo raccomandata con R.R.
L'ulteriore mancata risposta, entro cinque giorni, verrà considerata come tacita rinuncia, da parte del lavoratore, all'esercizio del diritto al passaggio a tempo indeterminato e come una sua implicita opzione per la prosecuzione del rapporto in essere a tempo determinato. Resta inteso che il lavoratore (qualora nel frattempo non siano intervenute formali interruzioni nel rapporto di lavoro) potrà in qualsiasi momento chiedere il passaggio a tempo indeterminato.
In caso di rinuncia da parte del lavoratore alla sottoscrizione del contratto a tempo indeterminato, lo stesso dovrà sottoscrivere la dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto in essere a tempo determinato (vedi allegato B)
- b) In assenza della dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto a tempo determinato, ovvero, in alternativa, della dimostrazione di aver offerto al lavoratore la possibilità di trasformare il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato a mezzo raccomandata con R.R., il lavoratore dovrà essere considerato a tempo indeterminato. In questo caso il terzo elemento corrisposto al lavoratore come se fosse operaio a tempo determinato, dovrà intendersi come una anticipazione e, quindi, come un acconto sulle reali indennità che sarebbero spettate al lavoratore con contratto a tempo indeterminato.
- c) In caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato l'anzianità di lavoro a tempo indeterminato decorrerà dal giorno della trasformazione.

Art. 7 Assunzione per fase lavorativa

Secondo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL del 22 ottobre 2014, in caso di assunzione per fase lavorativa, si individuano per la provincia di Verona le seguenti fasi lavorative più rilevanti:

- potatura delle piante da frutto;
- potatura della vite;
- lavorazione invernale delle fragole;
- raccolta delle fragole;
- trapianto del tabacco;
- raccolta e lavorazione estiva del tabacco;
- raccolta della frutta su pianta (mele - pere - pesche);
- vendemmia.

Agli operai assunti per «fase lavorativa» l'azienda garantirà l'occupazione per tutto l'arco di durata della fase lavorativa stessa, salvo il caso in cui si verificano fenomeni o avvenimenti non imputabili al lavoratore o al datore di lavoro, quali ad esempio avversità atmosferiche, danni alle colture, ritardi di maturazione e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, rientro di unità attive o scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C.

Le parti confermano che i modelli previsti dalle norme vigenti per la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro agli enti preposti (compreso l'abrogato registro di impresa) costituiscono in agricoltura, ed in particolare per i rapporti di lavoro a termine, la forma scritta del contratto.

Art. 8 Festività sopresse - Ferie

Fermo restando quanto stabilito dagli art. 40 e 41 del CCNL 22 ottobre 2014, le quattro festività di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, compatibilmente con le esigenze aziendali, possono essere aggiunte totalmente od in parte al monte ferie o possono essere godute come permessi individuali giornalieri concordati con l'azienda.

L'azienda si impegna a concordare il periodo feriale con l'operaio a tempo indeterminato entro il 30 aprile di ogni anno.

Le parti convengono che i lavoratori immigrati, assunti con contratto a tempo indeterminato, possano accumulare i giorni di ferie, permessi e riposi compensativi per rientri temporanei al paese d'origine

Art. 9 Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti primi giornalieri.

Pertanto mediamente l'orario di lavoro risulterà così distribuito:

- lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì: ore 7
- sabato: ore 4

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al 1° comma del presente articolo e fatte salve le attività zootecniche, la distribuzione dell'orario medesimo, anche per periodi limitati dell'anno e fatte salve le esigenze di carattere aziendale, potrà essere previsto su cinque giorni.

L'art. 34 3° comma, del CCNL del 22 ottobre 2014, prevede che la variabilità dell'orario ordinario settimanale è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di 44 ore settimanali.

Per la Provincia di Verona, ad integrazione di quanto previsto dal 3° comma dell'art.34 del CCNL del 22 ottobre 2014, in presenza di particolari condizioni ambientali e climatiche e in rapporto ad obiettive necessità aziendali, potrà essere definita, di concerto con gli operai, una banca ore pari a 50 ore annue, con un orario massimo settimanale di 44 ore. Tali 50 ore andranno retribuite con una maggiorazione del 10%, fermo restando il recupero di tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno.

Per i lavoratori addetti ad allevamenti zootecnici l'orario di lavoro, per tutto l'anno, è di 6 ore e 30 minuti primi al giorno. In tutti gli allevamenti verrà applicato l'orario ad orologio. Per i lavoratori addetti alle stalle di vacche da latte, in considerazione della natura particolare del lavoro che può iniziare anche in ore antecedenti l'alba e che agli stessi vengono corrisposti particolari compensi aggiuntivi, in natura e in denaro, non si darà luogo alle maggiorazioni per lavoro notturno.

Art. 10 Riposo settimanale

In applicazione del 4° comma dell'art. 35 del CCNL del 22 ottobre 2014 gli addetti alla custodia, cura e governo del bestiame che non potessero beneficiare del riposo nel giorno festivo, dovranno usufruire della giornata di riposo nell'arco di sette giorni.

Art. 11 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai agricoli

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 9;
- b) lavoro notturno quello eseguito da ore 20 alle ore 6 del mattino successivo nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle 22.00 alle 5.00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale ;
- c) lavoro festivo ordinario quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni indicati dall'art. 40 del CCNL del 22 ottobre 2014;
- d) lavoro festivo straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, nei giorni festivi;

Il lavoro straordinario non potrà mai superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali. Il limite massimo individuale non potrà superare le 300 ore annue.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico e continuativo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza) sono le seguenti:

- per lavoro straordinario il 25%;
- per lavoro festivo il 35%;
- per lavoro notturno il 40%;
- per lavoro festivo straordinario il 40%;
- per lavoro festivo notturno il 50%.

Per gli operai a tempo determinato per i quali la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

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

Art. 12 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai florovivaisti

In considerazione dell'attuale significativo sviluppo del settore florovivaistico nel veronese, precisando che, fino ad oggi, le parti hanno sempre inteso le tabelle retributive (comprehensive di maggiorazioni) definite per la provincia di Verona da applicarsi, sia agli operai agricoli, che a quelli florovivaisti, si conviene che a decorrere dal 1° gennaio 2009 le percentuali di maggiorazioni di lavoro straordinario, straordinario festivo e notturno sono quelle previste dall'art. 43 CCNL 22 ottobre 2014.

Art. 13 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

Gli operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base di tre aree professionali. Il CCNL 22 ottobre 2014 ha definito le caratteristiche essenziali.

AREA 1°

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione, i quali, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con un suo preposto, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa. Così di seguito ripartiti:

Livello 1

- Casaro
- Responsabili di stalla di vacche da latte.
- Responsabile di cantina.
- Capo caseificio.
- Responsabile della fecondazione artificiale, compresi sia quelli con diploma di abilitazione che quelli che hanno un'esperienza acquisita.
- Responsabile di allevamento di scrofe.
- Responsabile di sala nei consorzi ortofrutticoli e nelle fungaie: si tratta del lavoratore che, ricevendo direttive dal datore di lavoro o dal direttore, è responsabile dell'organizzazione del lavoro di cernita, campionamento, selezione, confezione dei frutti e dei funghi e di particolari e complessi procedimenti di lavorazione meccanica del prodotto.
- Responsabile di magazzino frigorifero.
- Capo squadra nelle aziende agricole di trasformazione.
- Responsabile di macello non avicolo.
- Responsabile di incubatoio.
- Responsabile di allevamento di bovini, equini, avicunicoli e specie ittiche.
- Responsabile di pastorizzazione.
- Responsabile di posa di miceli.

Livello 2

- Capo operai di aziende agricole non di trasformazione con più di 8 dipendenti. E' l'operaio che pur potendo esplicare attività manuale, ricevono le disposizioni dal conduttore di azienda, ne curano e sorvegliano l'esecuzione, eseguono commissioni varie in azienda e fuori e registrano le ore di lavoro.
- Conduttore di caldaie a vapore.
- Conducente di autobus, di autocarri con rimorchio, autoarticolati.
- elettricisti, meccanici, fabbri, falegnami, idraulici, muratori, attrezzisti che svolgono la propria attività con elevato grado di autonomia e con facoltà di iniziativa
- Macellaio di macelli di bovini, suini ed equini.
- Mangimista dosatore . E' l'addetto a preparazioni di miscele per gli allevamenti che abbia la necessaria conoscenza e pratica per l'impiego di mangimi concentrati e bilanciati, che sia in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni profilattiche prescritte dal veterinario.
- Potatore
- Innestatore
- Ibridatore
- Sessatore di pulcini

Livello 3

- Conducente di pulmino o di autocarro con portata fino ad 8 tonnellate.
- Consegnatario della merce.
- Fecondatore laico. E' colui che negli allevamenti avicoli sa eseguire con completa autonomia ogni operazione relativa.
- Addetto allevamento delle vacche.
- Floricoltore.
- Giardiniere.
- Vivaista.
- Viticoltore.
- Addetto alla potatura della vite che esegue archettatura e legatura dei tralci operando in autonomia.
- Addetto alla potatura delle piante da frutto e/o giardino che opera in autonomia.
- Conduttore di macchine agricole complesse. Si tratta di quelle macchine per le quali è necessaria una specifica abilitazione o specializzazione (patentino,attestato etc. etc.). Di fatto quei mezzi che non hanno funzione di trattrici agricole.
- Mungitore
- Ruspista.
- Addetto ai centri di vendita al dettaglio con responsabilità di cassa.
- Custode guardiano.
- Meccanico, montatore, aggiustatore, attrezzista, fabbro, faligname, muratore che svolgono la loro attività nell'ambito di direttive a loro assegnate.
- Coadiuvante casaro con particolare perizia tecnica in grado di sostituire il casaro stesso.
- Cuoco nell'azienda agrituristica in grado di organizzare in autonomia la cucina e il menù.

AREA 2°

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali . acquisite per pratica o per titolo . ancorchè necessitanti di un periodo di pratica. Così di seguito ripartiti:

Livello 4°

- Addetto alla selezione, speratura uova, sgusciatura e/o confezionamento.
- Coadiuvante di mansione superiore con 12 mesi di anzianità che svolge la propria attività nell'ambito di direttive a lui assegnate.
- Coordinatore di squadra che svolge la propria attività nell'ambito di direttive a lui assegnate.
- Operaio di aziende agrituristiche in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande e i cibi all'interno dell'azienda stessa.
- Guardiacaccia.
- Trattorista addetto ai lavori di aratura, rusatura e trasporto fuori dell'ambito aziendale e/o conduttore di mezzi semoventi con potenza superiore ai 74 Kw.
- Addetto alle attività ricreative nelle aziende agrituristiche in possesso di abilitazione professionale e/o all'insegnamento o titolo equipollente.

Livello 5°

- Acquaiolo e fontanaro vincolati a orario completo. E' quella figura adibita alla sorveglianza e distribuzione dell'acqua d'irrigazione dall'origine all'impiego sul fondo e alla manutenzione dei manufatti e degli argini, compresi quelli siti sui condotti di scolo.
- Guardiano. E' l'addetto alla sorveglianza notturna e diurna delle aziende e di quanto in esse contenuto, e agisce in base alle disposizioni del conduttore. Il guardiano, assunto con tale specifica qualifica all'inizio dell'annata agraria, potrà essere destinato, nel corso dell'anno, a lavori agricoli, qualora si dimostri inadatto per il servizio per il quale era stato assunto.
- Magazziniere. E' colui che assume la custodia dei magazzini, con l'obbligo della sorveglianza dei generi e materiali vari che vengono loro consegnati, curando la distribuzione degli stessi secondo gli ordini del conduttore e rendendosi responsabili del buon andamento del servizio loro affidato. Il magazziniere può essere adibito ad altri servizi.

- Trattorista addetto ai lavori di aratura, rusatura e trasporto fuori dell'ambito aziendale e/o conduttore di mezzi semoventi con potenza inferiore ai 74 Kw.
- Carrellista.
- Addetto alla pesatura o campionatura nei magazzini ortofrutticoli.
- Addetto alla vendita diretta, pesatura e/o confezionamento senza responsabilità di cassa.
- Addetto all'allevamento di bovini, equini, avicunicoli e specie ittiche.
- Addetto all'allevamento avicolo. E' colui che ha la capacità e competenza nel selezionare i capi d'allevamento, di provvedere alla manutenzione delle varie macchine all'interno dell'allevamento e di preparare i pollai all'inizio della rimonta. Inoltre deve essere in grado di effettuare le vaccinazioni e le iniezioni al pollame e saper tenere in ordine i pollai affidatigli.
- Addetto agli allevamenti di suini. E' l'operaio che conosce ed applica a regola d'arte le esigenze qualitative e quantitative per una razionale alimentazione del bestiame assegnato, a seconda dei vari stadi di età ed in relazione all'incremento ponderale. Deve inoltre conoscere la sintomatologia delle più frequenti malattie della specie con cognizioni essenziali sui mezzi di pronto intervento per evitare forme di contagio.
- Addetto alle potature privo di esperienza con diritto di passaggio al 3° livello dopo 24 mesi di effettivo lavoro anche cumulando differenti periodi anche in differenti aziende.
- Addetto all'impianto di bio-gas.
- Addetto alla sorveglianza notturna nelle aziende agrituristiche.
- Addetto all'accoglienza nelle aziende agrituristiche e fattorie didattiche, sociali con un buon livello di conoscenza di lingue straniere, per titolo o per esperienza.

AREA 3

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico-pratica.

Così di seguito ripartiti:

Livello 6°

- Addetto alle pulizie , al riordino delle stanze e al servizio ai tavoli nelle aziende agrituristiche.
- Addetta all'accoglienza nelle aziende agrituristiche e fattorie didattiche, sociali con compiti generici.
- Operai assunti per la raccolta che svolgono lavori diversi per almeno il 40% delle giornate lavorative.

Livello 7°

- Operai che eseguono lavori ordinari e che non richiedono specifici requisiti professionali e che hanno diritto di passaggio al 6° livello decorsi 9 mesi di effettivo lavoro anche cumulando periodi diversi .

Livello 8°

- Operai assunti specificatamente per compiere le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli.

Si precisa che non possono essere inquadrati a questo livello i lavoratori dediti alla conduzione di trattori e/o mezzi semoventi per i quali si rimanda alle declaratorie descritte nelle aree superiori e nel rispetto dei criteri di cui all'art. 32 del CCNL Operai Agricoli.

- Addetto alla raccolta del tabacco e delle erbe officinali
- Addetto alla cattura degli avicoli e alla raccolta delle uova

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali per ognuna delle quali il CCNL 2 ha definito le caratteristiche essenziali.

Capo operai

Per il capo operai di aziende con più di 8 lavoratori viene previsto un compenso aggiuntivo mensile, per un massimo di dodici mensilità, pari a " 10,33.

Decadono i compensi aggiuntivi previsti dai precedenti CPL per il capo operai.

Nel caso in cui un lavoratore svolga la funzione di capo per il periodo limitato dell'anno, il compenso di cui sopra sarà

corrisposto per la sola durata dell'incarico

Art. 14 Retribuzione

Agli operai agricoli a tempo indeterminato compresi gli ex salariati fissi come definiti dall'art 21 del CCNL 22 ottobre 2014: spettano, oltre che il salario mensile in denaro (costituito dalla paga base e dalla contingenza), la casa di abitazione proporzionata ai bisogni della famiglia e corrispondente ai criteri della morale e dell'igiene. A questa dovranno essere annessi il pollaio, il porcile ed un orto di almeno 200 mq. di superficie. In caso di mancata concessione della casa da parte del datore di lavoro lo stesso corrisponderà al salariato un importo annuo di " 51,64 frazionabile in 12 mensilità.

Gli operai a tempo indeterminato hanno facoltà di acquistare, per il fabbisogno familiare, generi di produzione dell'azienda al prezzo di mercato all'ingrosso. Nelle aziende a produzione vinicola, a richiesta dell'operaio, il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere il vino necessario al consumo familiare, dietro pagamento del prezzo alla produzione, da trattarsi in rate mensili. I quantitativi di vino possono essere sostituiti da uva.

Gli operai a tempo indeterminato possono essere retribuiti con paga oraria erogata mensilmente o con paga mensile.

A decorrere dal 1 gennaio 2000 le diverse voci retributive provinciali ora esistenti saranno conglobate in un'unica voce %Salario Contrattuale Provinciale+, eccettuato, ovviamente, il TFR e il 3° elemento.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono pertanto:

- a) paga base;
- b) contingenza (scala mobile), maturata dall'1-2-1977;
- c) salario contrattuale provinciale
- d) terzo elemento come definito dall'art. 49 del CCNL del 22 ottobre 2014 (solo per gli operai a tempo determinato)
- e) e.d.r.

Aumenti retributivi

Le parti hanno concordato che gli aumenti retributivi saranno calcolati in base alle seguenti percentuali e modalità:

1° livello	2.5%
2° livello	2.2%
3° livello	2.2%
4° livello	2.2%
5° livello	2.2%
6° livello	1.7%
7° livello	1.7%
8° livello	1.7%

Gli aumenti avranno decorrenza 01/11/2016 pertanto i recuperi verranno erogati con le mensilità di dicembre 2016 o al più tardi gennaio 2017 .

Salario variabile detassato

Le organizzazioni firmatarie del presente accordo per il biennio 2016 e 2017, concordano altresì di introdurre per i lavoratori agricoli assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato . OTI- l'applicazione di un salario annuale variabile erogato secondo i criteri e la disciplina di cui ai premi di produttività ai sensi dell'art. 1, comma 188 Legge 28/12/2015 n.208 e successive circolari applicative tra cui la circolare n.28/E del 15/06/2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Si individua pertanto idoneo per il settore agricolo per la provincia di Verona il seguente indice: MOL/VA di bilancio (Margine Operativo Lordo diviso per il Volume d'Affari) valutato anche in relazione e/o unitamente al rapporto tra costi effettivi e costi previsti. Il MOL andrà così calcolato: Fatturato detratti i costi d'acquisto e i costi del personale.

In caso di risultato positivo dell'indice MOL/VA come sotto individuati, saranno erogati ai lavoratori OTI , nell'anno di riferimento, le seguenti somme :

MOL/VA >0,30 m 0.40	190,00 (euro)
MOL/VA >0.40 m0.50	250,00 (euro)
MOL/VA > 0.50	313,00 (euro)

L'erogazione del salario variabile avverrà con la 14° mensilità dell'anno successivo a quello di riferimento e precisamente 14° mensilità 2017 per l'anno 2016 e 14° mensilità 2018 per l'anno 2017.

Per i lavoratori OTI non occupati per l'intero anno solare, l'azienda erogherà i ratei di salario variabile proporzionali al periodo di occupazione.

Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato, ancora in forza nella medesima azienda nel mese di aprile 2017 e/o 2018, sarà riconosciuto il salario variabile ricorrendone i presupposti, proporzionalmente alle giornate lavorate rispettivamente negli anni 2016 e 2017 nella misura giornaliera determinata dividendo gli importi sopra individuati per gli OTI per 312.

Sono fatti salvi accordi aziendali di erogazione di premi di produttività migliorativi.

Le parti individuano in Agri.bi. l'Ente a cui le aziende dovranno inviare con modalità telematiche, i dati necessari alla verifica della sussistenza dei requisiti per l'erogazione del salario variabile annuale entro il 15 aprile de 2017 e del 2018.

In caso insorgessero discussioni tra l'azienda e i lavoratori, in merito alla determinazione del salario variabile, le parti interessate o anche singolarmente (azienda o lavoratore) potranno richiedere, anche per il tramite dell'organizzazione di appartenenza, all'Ente Bilaterale di settore - AgriBi - un incontro per tentare di comporre bonariamente la vertenza insorta.

Art. 15 Scatti di anzianità

Fermo restando quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 22 ottobre 2014 per gli operai a tempo indeterminato il primo scatto maturerà allo scadere del biennio di servizio prestato con la classifica di operaio a tempo indeterminato.

Il valore degli eventuali scatti maturati diventa elemento di retribuzione a tutti gli effetti.

Gli scatti di anzianità, a decorrere dal **1/03/2000** avranno il seguente valore:

CATEGORIA	VALORE SCATTO
1° livello (Nuovo)	" 14,71
2° livello (Ex Specializzato Super)	" 14,20
3° livello (Ex Specializzato)	" 13,68
4° livello (Ex Qualificato Super)	" 12,39
5° livello (Ex Qualificato)	" 11,36
6° livello (Ex Comune)	" 10,07

Art. 16 Cottimo

In relazione a quanto stabilito dall'art. 56 del CCNL del 22 ottobre 2014 le organizzazioni firmatarie del presente accordo, stabiliscono quanto segue:

Sono validi gli accordi individuali stipulati tra lavoratore e azienda stessa con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali di categoria che hanno sottoscritto il presente accordo provinciale.

Rimane inteso, comunque, che il livello salariale previsto dalla contrattazione collettiva viene salvaguardato".

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi e previdenziali le parti, all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro, faranno riferimento alla legislazione e alla contrattazione collettiva vigente per il settore agricolo.

Inoltre, il cottimo può essere applicato esclusivamente agli operai a tempo determinato assunti per fasi lavorative.

Art. 17 Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 22 ottobre 2014, per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 l'anzianità di anzianità è fissata nel seguente modo:

- ⇒ per il periodo antecedente al 1-11-1967, 10 giornate annue;
- ⇒ per il periodo dall'1-11-1967 al 10-11-1972, 15 giornate annue;
- ⇒ per il periodo dall'1-11-1972 al 10-11-1974, 18 giornate annue;
- ⇒ dall'1-11-1974 al 10-11-1976, 25 giornate annue;
- ⇒ dall'1-11-1976 al 31-5-1982, 26 giornate annue.

Per gli operai a tempo indeterminato di cui al punto b) dell'art. 2 del CPL del 21/06/89 l'indennità di anzianità è valutata in:

- ⇒ 18 giornate all'anno per il periodo 11-11-1973/10-11-1974,
- ⇒ 25 giornate all'anno per il periodo 11-11-1974/11-11-1976
- ⇒ 26 giornate all'anno per il periodo 11-11-1976/31-5-1982.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è l'ultima che l'operaio ha ricevuto alla data di entrata in vigore della Legge 297/82, con esclusione, in base alle vigenti disposizioni di Legge, degli aumenti della contingenza scattati posteriormente al 31 gennaio 1977.

La liquidazione di detta indennità deve computarsi in dodicesimi per eventuali frazioni di anno.

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), fino al termine dell'annata agraria e comunque per un periodo non inferiore a 150 giornate.

Art. 18 Modalità di corresponsione della retribuzione

Per gli operai a tempo indeterminato, la corresponsione del salario deve avvenire, posticipatamente, alla fine di ogni mese. Alla stessa data devono essere liquidati i compensi loro spettanti per eventuali prestazioni eccedenti le normali, fornite nel corso del mese (ore straordinarie, ecc.).

Per gli operai a tempo determinato la retribuzione deve avvenire normalmente a fine settimana o a fine quindicina o a fine mese, e per periodi più brevi, quando l'operaio non abbia lavorato per un'intera settimana.

All'atto della corresponsione della paga verranno liquidate e pagate le ore straordinarie eseguite ed eventuali altre spettanze.

A decorrere dal 2009, in adeguamento a quanto previsto dall'art. 48 CCNL del 6 luglio 2006, la quattordicesima mensilità sarà corrisposta ad aprile e sarà pari ai dodicesimi effettivamente maturati in base ai mesi di servizio prestati al 30 aprile.

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

Art. 19 Compensi speciali aggiuntivi per gli operai con contratto a tempo indeterminato

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) a piè di lista.

Nel caso in cui gli stessi lavoratori utilizzino il proprio mezzo, su richiesta dell'azienda, avranno diritto al rimborso chilometrico determinato in base alle tabelle ACI per la FIAT Punto 3 porte cilindrata 1200 cc con percorrenza annuale di 15.000 Km. Inoltre il lavoratore, che per necessità aziendali, utilizza la propria autovettura con una percorrenza annua superiore ai 10.000 Km, avrà diritto ad una polizza CASCO sull'autovettura da lui indicata.

Agli operai con contratto a tempo indeterminato addetti a lavori di stalla con vacche da latte, in considerazione del particolare orario di lavoro seguito, verrà corrisposto un compenso di " 0,046 per ogni quintale di latte prodotto in stalla.

Nelle stalle con più addetti, detto compenso verrà ripartito in parti uguali tra tutti.

A tutti gli addetti che eseguono la mungitura verrà concesso, in aggiunta al salario mensile, un litro di latte al giorno.

A tutti gli operai con contratto a tempo indeterminato addetti alla stalla, al trattorista, al meccanico o all'addetto ad altre lavorazioni che lo richiedono, verranno fornite annualmente due tute o grembiuli da lavoro o il corrispettivo.

Quando il lavoro si svolge all'interno di magazzini frigoriferi, l'azienda fornirà una giubba.

Art. 20 Rimborsi spese

Ad integrazione dell'art. 55 del CCNL del 22 ottobre 2014, ai lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, qualora sia previsto il rientro in giornata, spetta inoltre un'indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, il tempo dedicato allo spostamento non va conteggiato nell'orario di lavoro ordinario ma andrà indennizzato come di seguito indicato:

- euro 9,00 fino a 15 chilometri;
- euro 12,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 18,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;
- euro 28,00 oltre 40 chilometri.

Al fine dell'applicazione della presente norma, per sede abituale di lavoro+deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Art. 21 Trattamenti fitosanitari e spargimento concimi

Le condizioni e l'ambiente di lavoro dovranno essere tali da non presentare rischi per la salute e l'incolumità del lavoratore.

Per il trattamento con liquido o polvere contro avversità animali o vegetali delle coltivazioni e spargimento concimi oltre alla tariffa prevista per i lavori ordinari, verrà corrisposto un aumento del 15% sulla tariffa salariale globale dell'operaio comune; questi lavori rientrano tra quelli per i quali è prevista la fornitura dell'adeguata tuta.

Per le irrorazioni di prodotti tossici e molto tossici si darà applicazione ad una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 20 minuti giornalieri; l'azienda deve inoltre assicurare le attrezzature protettive di difesa (tute, occhiali, guanti, ecc.) ed attiverà la sorveglianza sanitaria del lavoratore nei casi previsti dal documento di valutazione dei rischi.

Il tempo impiegato per la visita medica verrà considerato orario di lavoro.

Gli operai addetti abitualmente a trattamenti con prodotti tossici dovranno sottoporsi a visite mediche periodiche secondo quanto previsto dalla valutazione dei rischi; il tempo impiegato per la visita medica verrà considerato orario di lavoro regolarmente retribuito con un limite di 8 ore per anno. Qualora l'azienda si doti di attrezzature protettive che assicurino l'isolamento ed il non contatto con i prodotti fitosanitari stessi, non si farà luogo alla riduzione dell'orario di lavoro come sopra descritto.

Al carrellista che svolge le proprie mansioni in magazzini frigoriferi verrà assicurato, in assenza della cabinatura del mezzo, un apposito indumento adeguato per l'isolamento termico.

Nota a Verbale

Nella piena applicazione della normativa Dlgs 81/08 e successive modifiche a prevenzione di eventuali rischi ambientali e/o connessi all'uso di sostanze chimiche nelle aziende agricole singole od associate le parti si impegnano ad attivarsi con l'ULSS e l'INAIL perché siano svolte ricerche anche conoscitive e ne siano diffuse le risultanze.

Art. 22 Raccolta prodotti ortofrutticoli sotto serra e funghi

Quando il lavoro di raccolta dei prodotti ortofrutticoli avvenga sotto tunnel non sufficientemente areati e cioè di misura inferiore ai 2,5 metri di altezza al centro e 4,5 metri di larghezza e quindi l'operaio sia costretto ad operare in condizioni di disagio, alla tariffa prevista per i lavori ordinari, verrà aggiunto un aumento del 7,5%. Analoga maggiorazione verrà corrisposta agli addetti alla raccolta dei funghi, costretti ad operare in condizioni di disagio ed in locali eccessivamente umidi.

Art. 23 Abitazione ed altri benefici per gli operai agricoli e per manodopera migrante

La concessione delle case destinate ai lavoratori occupati nell'azienda è fatta a titolo gratuito. Il lavoratore che cessasse dal servizio nel corso dell'annata agraria per occuparsi presso altra azienda o dedicarsi ad altra attività, dovrà lasciare liberi da persone e cose gli immobili concessigli in dipendenza del contratto di lavoro, entro 7 giorni qualora occupi un alloggio collettivo, ovvero entro 40 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro qualora stia occupando un'abitazione aziendale per sé e per la propria famiglia.

Agli addetti alle malghe e precisamente al casaro, all'aiuto casaro, al vaccaro, al pastore, oltre al salario di qualifica spettante, competeranno, limitatamente al periodo dell'alpeggio, il vitto e l'alloggio. Quando dette maestranze rientreranno dall'alpeggio, assumeranno a tutti gli effetti contrattuali, la normale figura del salariato fisso.

Ferma restando l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale, in base a quanto previsto dal 1° comma dell'art 25 del CCNL del 22 ottobre 2014 si conviene che per il lavoratori migranti, come definiti dal 2° e 4° comma del medesimo articolo, il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno siano a carico dell'azienda quando detta manodopera è superiore alle 15 unità, proveniente da uno stesso comune o da comuni limitrofi e che si servono del mezzo di trasporto collettivo più conveniente.

Si conviene, inoltre, che alla manodopera migrante, l'azienda metterà a disposizione un ambiente per consumare i pasti, munito dell'attrezzatura idonea.

Quando il numero della manodopera migrante è pari o supera le 15 unità, l'azienda oltre a fornire un pasto a detti lavoratori lo fornirà anche ai lavoratori non migranti.

Se il servizio di trasporto collettivo è organizzato dall'azienda si intende a titolo gratuito.

Pure la concessione del locale e delle relative attrezzature per il pernottamento della manodopera migrante, se fatta dall'azienda, deve essere a titolo gratuito.

Quando detta manodopera pernottasse in azienda, il datore di lavoro predisporrà locali idonei ad una confortevole sistemazione, muniti di servizi adeguati.

Art. 24 Operai agricoli a tempo indeterminato. Concessione di allevare pollame e suini

Ad ogni famiglia di operaio assunto con contratto a tempo indeterminato è concesso di tenere animali di bassa corte, purché non rechino danno alle colture e precisamente fino a 10 polli adulti, 2 covate di pulcini e 6 anatre. Tali limiti massimi possono essere superati allorché l'allevamento venga fatto costantemente in recinto chiuso.

Per gli altri animali di bassa corte è ammesso l'allevamento in compartecipazione, secondo accordi particolari. E pure concesso di allevare il maiale fino ad un massimo di 2 capi per famiglia.

La paglia per lettiera di questi animali dovrà essere fornita dal conduttore ed usata con la massima parsimonia; il letame resta all'azienda.

Qualora l'abbattimento dei maiali dovesse farsi presso il macello pubblico, il datore di lavoro fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.

Art. 25 Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli)

Nel caso in cui gli operai a tempo indeterminato dovessero avere particolari necessità di assentarsi dall'azienda, dovranno ottenere il permesso del datore di lavoro.

Qualora l'operaio a tempo indeterminato non possa effettuare il recupero delle ore perse per cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore stesso, l'azienda chiederà l'intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli nei modi e nei tempi stabiliti dalla legislazione vigente.

In caso di utilizzo della Cassa Integrazione, l'azienda corrisponderà all'operaio agricolo, ad accoglimento avvenuto della domanda, un'integrazione dell'indennità di legge pari al 10% della retribuzione relativa alla qualifica di appartenenza.

Per quanto riguarda i dipendenti delle Cooperative per l'utilizzo della cassa Integrazione Guadagni si applicano le norme contenute nella legge 240/84.

Art. 26 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi straordinari e congedi parentali

In aggiunta ai permessi e congedi già disciplinati dall'art. 38 del CCNL del 22 ottobre 2014 per le giornate di assenza del lavoratore dovute a donazione del sangue, il datore di lavoro ha diritto di richiedere all'INPS il rimborso della retribuzione obbligatoriamente corrisposta. Tali giornate e le relative retribuzioni non debbono essere dichiarate all'INPS quando, per effetto della domanda stessa, l'onere retributivo sia stato trasferito allo stesso.

Art. 27 Permessi per formazione continua

In aggiunta a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 37 del CCNL del 22 ottobre 2014 saranno concessi permessi non retribuiti per un massimo di 50 ore nell'arco dell'anno.

Secondo quanto previsto dall'art. 37 6° comma del CCNL del 22 ottobre 2014, si stabilisce che i lavoratori interessati siano agevolati nell'orario di lavoro (es. cambio turno, orario flessibile, recupero ore). Le richieste del permesso retribuito per la frequenza ai corsi di formazione dovranno essere avanzate alle aziende almeno due mesi prima, specificando il corso di studio al quale si intende partecipare.

L'operaio inoltre certificherà al datore di lavoro, prima che lo stesso provveda alla corresponsione del salario, un documento attestante la frequenza al corso con le ore di partecipazione. Nel caso in cui l'operaio cumuli in un solo anno le 240 ore di permesso retribuito, le stesse saranno pagate per intero a condizione che l'operaio presti la propria opera presso l'azienda per un triennio.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie

In caso di dimissioni anticipate, dalla liquidazione verranno in proporzione defalcate le ore retribuite in supero.

Ai sensi della legge 300/1970 agli operai verrà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto o i giorni necessari per sostenere gli esami per il conseguimento della laurea o diploma di scuola media superiore.

Art. 28 Permessi per corsi di recupero scolastico

In aggiunta a quanto previsto dal 1° comma dell'art. 39 del CCNL del 22 ottobre 2014 saranno concessi permessi non retribuiti per un massimo di 50 ore nell'arco dell'anno.

Secondo quanto previsto dall'art. 39 4° comma del CCNL del 22 ottobre 2014, si stabilisce che i lavoratori interessati siano agevolati nell'orario di lavoro (es. cambio turno, orario flessibile, recupero ore). Le richieste del permesso retribuito per la frequenza ai corsi di recupero scolastico dovranno essere avanzate alle aziende 2 mesi prima, specificando il corso di studio al quale si intende partecipare.

L'operaio inoltre certificherà al datore di lavoro, prima che lo stesso provveda alla corresponsione del salario, un documento

attestante la frequenza al corso con le ore di partecipazione. Nel caso in cui l'operaio cumuli in un solo anno le 180 ore di permesso retribuito, le stesse saranno pagate per intero a condizione che l'operaio presti la propria opera presso l'azienda per un triennio.

In caso di dimissioni anticipate, dalla liquidazione verranno in proporzione defalcate le ore retribuite in supero.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie-

Ai sensi della legge 300/1970 agli operai verrà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto o i giorni necessari per sostenere gli esami per il conseguimento della laurea o diploma di scuola media superiore.

Art. 29 Operai agricoli a tempo indeterminato. Disciplina dei licenziamenti individuali

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai agricoli non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

Giusta causa

Si ha giusta causa di licenziamento al verificarsi di una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto.

Il licenziamento per giusta causa comporta la risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, giusta causa i seguenti motivi:

- palese atto di insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o di suoi rappresentanti nell'azienda;
- la rissa o vie di fatto all'interno dell'azienda;
- la condanna penale per reati
- il danneggiamento doloso di beni aziendali o dovuto a grave negligenza;
- l'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi;
- la recidiva di mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Giustificato motivo

Si ha giustificato motivo di licenziamento qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro, ovvero in presenza di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del CCNL del 22 ottobre 2014.

Costituiscono giustificato motivo ad esempio:

- il compimento del 65° anno di età da parte dei lavoratori già pensionati;
- la cessazione dell'attività aziendale. In caso di trapasso di azienda il licenziamento opererà solo nei confronti dei lavoratori che non potranno essere confermati dal subentrante in relazione al fabbisogno di manodopera che la famiglia dello stesso può fornire;
- la riduzione del patrimonio zootecnico e della superficie aziendale;
- la modifica degli ordinamenti culturali, dell'organizzazione aziendale e degli allevamenti;
- l'adesione dell'impresa a forme associative di conduzione o cooperative di servizio, sempreché la manodopera eccedente non trovi possibilità di inserimento del nuovo assetto aziendale associato;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta ed il rientro di unità lavorative limitatamente a familiari entro il 2° grado, anche se non conviventi.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo di raccomandata R.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

Per quanto non espressamente disciplinato, in materia, nel presente Contratto si fa riferimento al CCNL del 22 ottobre 2014.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della cit. legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del DL 22/12/81 n. 791, convertito con modificazioni dalla legge 26/02/82 n. 54.

Art. 30 Disciplina sul lavoro e provvedimenti disciplinari

I lavoratori, per quanto ha attinenza al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda, tra questi e il datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Nel caso di infrazione alle condizioni del presente Contratto si applicheranno le seguenti penalità:

1) una multa al lavoratore, fino ad un massimo di due ore di salario, nei seguenti casi.

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

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine o agli attrezzi;

e) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza. In questo caso il lavoratore viene sospeso dal lavoro per tutta la giornata;

d) che si addormenti nelle ore di lavoro. In questo caso, oltre alla multa, il punito subirà la perdita del salario per le ore perdute.

2) Una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva nelle mancanze di cui al paragrafo

Gli importi delle multe, che non rappresentano risarcimenti di danni, saranno devoluti a beneficio della Cassa Integrazione Malattia.

3) Licenziamento immediato, senza preavviso, ove ne ricorra la giusta causa. I provvedimenti di cui al presente articolo dovranno essere denunciati ad Agri.Bi. entro il termine di cinque giorni dal provvedimento stesso. In caso contrario il provvedimento dovrà ritenersi nullo.

L'applicazione delle suddette norme dovrà avvenire in conformità a

quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, in ogni caso adeguandosi alle stesse.

Art. 31 Operai agricoli a tempo indeterminato: Dimissioni per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e dell'art. 73 del CCNL del 22 ottobre 2014 l'operaio agricolo a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

A titolo esemplificativo, sono da considerarsi giuste cause:

a. immotivato ritardo nella corresponsione della retribuzione o decurtazione della stessa;

b. mancata ottemperanza agli obblighi previdenziali;

c. reiterate offese nei confronti del lavoratore e/o vie di fatto;

d. imposizione di prestazioni lavorative in violazione delle norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro;

e. qualsiasi altra recidiva inadempienza degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro.

Art. 32 Previdenza e assistenza assegni familiari

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari e per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le vigenti disposizioni di legge.

Nel caso di inadempimento alle stesse da parte del datore di lavoro, lo stesso sarà civilmente responsabile nei confronti del lavoratore, al quale dovrà corrispondere il corrispettivo delle prestazioni e delle assistenze avute in meno a causa delle inadempienze stesse.

Art. 33 Mobilità territoriale della manodopera

Relativamente agli incontri provinciali previsti dall'art. 24 del CCNL del 22 ottobre 2014 la parte datoriale si impegna a pervenire all'incontro entro 15 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS. dei lavoratori.

Art. 34 Convenzioni

Le parti convengono sull'utilità dello strumento delle convenzioni così come previsto dalla legge n. 56/1987.

Le parti si incontreranno per verificare in concreto le possibilità di utilizzo di questo strumento nella provincia di Verona.

Art. 35 Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese Agri.Bi.

Il finanziamento di Agri.bi istituito con apposita convenzione tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto è assicurato mediante un contributo dei datori di lavoro e dei lavoratori, in misura percentuale sulle retribuzioni imponibili previdenziali.

Il contributo verrà direttamente versato dal datore di lavoro con diritto di rivalsa sui lavoratori della relativa quota di competenza.

A decorrere dal 01.01.2013 Agri.bi integra ai lavoratori agricoli tutte le giornate di malattia fino al raggiungimento del 100% della retribuzione tabellare per i primi tre giorni di malattia, indipendentemente dalla durata della stessa, dal 4° al 20° giorno nella misura del 50% della retribuzione tabellare, dal 21° al 180° giorno nella misura del 33,34% della retribuzione tabellare.

Le integrazioni saranno liquidate a fronte dell'avvenuto pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.

A decorrere dal 01.01.2000 Agri.bi. provvede ad integrare ai lavoratori agricoli tutte le giornate di infortunio fino al raggiungimento dell'100% della retribuzione tabellare per gli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Indennità di maternità

A decorrere dal 01.01.2013 l'indennità economica di maternità, istituita nel 2003 è pari ad " 500

In caso di adozione e affidamento, sarà corrisposta la medesima indennità economica per ogni bambino di età non superiore a sei anni .

Le indennità saranno riconosciute alle lavoratrici agricole a seguito di presentazione della documentazione che comprovi il pagamento dell'indennità di maternità per astensione obbligatoria da parte dell'INPS .

Le parti si impegnano a verificare annualmente, l'efficacia e la sostenibilità di tale erogazione. In tale occasione verrà valutata la sussistenza delle condizioni di un'integrazione al 100% dell'indennità di maternità obbligatoria corrisposta dall'INPS.

Tali integrazioni vengono erogate da Agri.bi. e liquidate, su richiesta del lavoratore interessato, sulla base di quanto previsto dal regolamento dell'Ente.

Art. 36 Contributo assistenza contrattuale (CAC)

I datori di lavoro e i lavoratori agricoli, a titolo di Assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali un contributo in misura percentuale rispetto alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali. La misura, le modalità di applicazione, riscossione ed ogni quant'altro attiene a detto contributo sono contenute in apposito accordo sottoscritto dalle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di lavoro.

Art. 37 Quote sindacali per delega

Le quote sindacali per delega verranno effettuate dalle azienda tramite una trattenuta mensile fissa previa apposita delega inviata dal lavoratore all'azienda.

Tale delega dovrà riportare le modalità di trattenuta prevista dal CPL, il periodo in cui verrà effettuata la trattenuta, l'ammontare della stessa, il numero di c/c sul quale dovrà essere effettuato il versamento, le norme di rinuncia alla delega.

Le OO.SS. dei lavoratori comunicheranno con apposita lettera alle Organizzazioni datoriali i numeri di c/c sui quali dovranno essere effettuati i versamenti.

Tali numeri verranno poi comunicati alle aziende dalle Organizzazioni datoriali.

Le trattenute avverranno a scadenze mensili per 14 mensilità, le aziende provvederanno al versamento dei relativi importi in occasione del pagamento della 13° e 14° mensilità.

Art. 38 Esclusività di stampa

Il presente CPL sarà edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Verona, 12 dicembre 2016

CONFAGRICOLTURA VERONA
FAI-CISL

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di VERONA FLAI-CGIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di VERONA UILA-UIL

Allegato A

STATUTO DELL'ENTE BILATERALE DELL'AGRICOLTURA VERONESE.

STATUTO

DENOMINAZIONE-SEDE . SCOPO-DURATA

Art. 1 Costituzione

Il presente statuto è applicato all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti, stipulato in data 6 luglio 2006 e il contratto provinciale della provincia di Verona, stipulato in data 24 giugno 2008, che prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, per iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria:

CONFAGRICOLTURA VERONA;
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA;
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI VERONA;
FAI CISL;
FLAI CGIL;
UILA UIL;

è costituita

una associazione mutualistica denominata Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese+ in sigla EN.BI.A.V . L'associazione non persegue fini di lucro.

Art. 2 Sede

L'associazione ha sede presso la Cimila in Viale del lavoro 52 - 37135 Verona.
Con delibera degli associati potranno essere istituite sedi secondarie e recapiti o disposto il trasferimento della sede.

Art. 3 Durata

La durata dell'associazione è a tempo indeterminato.
Ciascuno degli associati può recedere in ogni momento dalla Associazione.

Art. 4 Riferimenti generali

L'associazione opera secondo le norme del diritto privato ai sensi dell'art.36 del c.c. e secondo le norme speciali degli Enti non commerciali previste dalla L.460/97.

L'ente si costituisce per la realizzazione degli obiettivi posti dal CCNL e dal CPL della Provincia di Verona per il settore agricolo e florovivaistico.

SCOPO- OBIETTIVO SOCIALE -ATTIVITA'

Art. 5 Scopo sociale

L'Ente Bilaterale Agricoltura Veronese ha come scopi principali :

- Promuovere e sostenere studi e ricerche in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali rispetto al comparto agricolo della provincia di Verona, anche in applicazione dell'ultimo comma art. 9 del CCNL del 6 luglio 2006
- promuovere le politiche Formative, con particolare riferimento alla formazione continua e alla formazione professionale degli addetti del settore (art. 7 CCNL), attraverso la programmazione annuale di corsi e seminari. La formazione sarà svolta in convenzione con Enti Provinciali , Regionali o Nazionali (es: Agriform e Foragri) e degli altri enti e

organizzazioni accreditate. I Progetti formativi saranno definiti anche per le materie inerenti la sicurezza sul lavoro per lavoratori e datori di lavoro oltre alle tematiche di sicurezza alimentare e ambientale.

- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- svolgere le funzioni del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro (accordo nazionale 18/12/1996).
- ricercare collaborazioni necessarie per la messa a punto di opportune convenzioni di politiche attive del lavoro con gli enti competenti.

Art. 7 Attività

L'Ente Bilaterale intende realizzare i propri scopi attraverso:

- La valutazione dell'andamento complessivo dell'occupazione disaggregata per tipologia di rapporto
- L'analisi degli effetti di consistenti riduzioni di operai a tempo indeterminato e non, verificatesi nell'ambito territoriale anche a seguito di processi di ristrutturazione, sollecitando e promuovendo, ove possibile e necessario, gli opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale finalizzata al reimpiego nel settore e fuori di esso delle unità lavorative cessate
- La verifica, prima di ogni annata agraria, delle condizioni del Mercato del Lavoro e l'accertamento delle possibilità d'impiego della manodopera, anche in rapporto agli organismi di governo del Mercato del Lavoro. A tale scopo saranno ricercati accordi e convenzioni specifiche con gli Organismi pubblici per il collegamento in rete informatica, al fine di condividere in tempo reale i dati necessari al conseguimento delle finalità che l'Ente Bilaterale si prefigge.
- L'esame delle problematiche connesse all'inserimento lavorativo della manodopera extracomunitaria, con particolare riferimento alle condizioni di accoglienza (trasporto, alloggio, collocazione lavorativa). In tale ambito promuove una specifica attività per la concreta efficacia delle convenzioni relative ai flussi e deflussi di manodopera extracomunitaria in corrispondenza alle campagne di raccolta, in relazione alla domanda, e alla verifica della qualità dell'offerta, con particolare attenzione alle specificità dell'agricoltura veronese ed ai suoi settori merceologici, in una visione di rispetto della legalità nei rapporti di lavoro.
- L'esame della qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza, le Province ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura.
- Il coordinamento di adozione di azioni positive per l'occupazione femminile idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità.
- L'analisi della situazione dell'agricoltura veronese anche utilizzando la collaborazione dell'Università, della Cciaa, degli Enti e delle altre Strutture Pubbliche, allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.).
- Il recepimento di tutte le informazioni che le Organizzazioni datoriali forniranno alle OOSS utili sia per individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo, sia sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto, che possono determinare notevoli conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro.
- L'individuazione degli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area.

L'associazione potrà curare i rapporti e stipulare accordi con gli altri organismi, sindacali e non, che svolgono attività collegate o coincidenti con i propri scopi.

L'associazione non potrà svolgere attività diverse da quelle sopraindicate ad eccezione di quelle ad esse direttamente connesse o di quelle accessorie per natura a quelle statutarie, in quanto integrative delle stesse.

L'associazione potrà effettuare operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie ritenute necessarie al raggiungimento dei propri obiettivi o finalizzate alla gestione delle attività dei progetti avviati.

AMMISSIONE SOCI-SCIoglimento RAPPORTO

Art. 8 Soci

Sono soci dell'Ente i fondatori.

Potranno essere accettati, con parere unanime, come soci anche altri soggetti, firmatari del CCNL e CPL della Provincia di Verona che chiederanno di entrare nell'associazione con domanda proposta ai soci fondatori.

Art. 9 Diritti degli associati

La adesione comporta il diritto di voto nell'assemblea per approvazione e modificazione dello statuto e degli eventuali regolamenti e per la nomina degli organi direttivi dell'Associazione.

Tutti gli associati hanno il diritto di partecipare a tutte le iniziative nonché a tutte le manifestazioni promosse dall'Associazione.

È esclusa ogni temporaneità della partecipazione alla vita dell'Associazione.

Art. 10 Scioglimento del rapporto

La qualità di associato può cessare per volontà dell'associato che esprimerà con dichiarazione di recesso da esercitare dopo 6 (sei) mesi la dichiarazione.

La qualità di associato potrà essere persa per esclusione con delibera dei soci per estinzione dell'associato.

In caso di ritiro di tutte le componenti o della parte datoriale o della parte di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, l'ente dovrà essere messo in liquidazione.

PATRIMONIO- MEZZI FINANZIARI- ED ESERCIZI SOCIALI

Art. 11 Patrimonio

Il patrimonio dell'Associazione è costituito da:

- lasciti, donazioni, oblazioni, eredità, legati, rendite e simili ricevuti dall'Associazione a titolo di incremento del patrimonio
- acquisti di beni mobili e immobili che diverranno di proprietà dell'Associazione
- da eventuali fondi di riserva costituiti con eccedenze di bilancio

È fatto divieto di distribuire, anche in modo indiretto, eventuali utili e avanzi di gestione, fondi di riserva o di capitale dell'Associazione, durante la vita dell'Associazione, salvo che la distribuzione sia prevista dalla legge.

Art. 12 Risorse

L'Associazione al fine di perseguire i propri scopi utilizzerà:

1. risorse economiche e contributive derivanti da accordi siglati tra i soci dell'Associazione
2. eventuali contributi stabiliti dal CPL della Provincia di Verona
3. finanziamenti e contributi da privati o Enti pubblici e privati;
4. rendite patrimoniali;
5. proventi di vario genere privi di qualsiasi vincolo di destinazione;
6. lasciti e donazioni non destinati ad incrementare il patrimonio;
7. proventi derivanti dall'eventuale erogazione di servizi e prestazioni.

Art. 13 Esercizio sociale

L'esercizio finanziario si chiude al 31 Dicembre di ogni anno. Gli amministratori predisporranno il bilancio consuntivo che dovrà essere costituito dal rendiconto finanziario e da quello economico, quello preventivo per l'esercizio successivo da sottoporre per l'approvazione ai soci entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo.

Art. 14 Organi Sociali

Sono organi dell'Associazione:

1. Il presidente
2. il vice presidente
3. il comitato di gestione
4. il collegio dei revisori dei conti

Art. 15 Comitato di Gestione

L'Associazione è amministrata da un comitato di gestione composto dai rappresentanti, uno per ogni organizzazione.

I componenti durano in carica quattro anni. È ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'organizzazione che lo ha nominato.

In caso di indisponibilità di un componente, l'organizzazione che lo ha nominato può provvedere alla sostituzione temporanea, con comunicazione alla presidenza.

Art. 16 Il Presidente e i suoi compiti

Il Comitato, all'unanimità, elegge tra i suoi componenti, il Presidente e il vice Presidente.
Le due cariche dovranno essere individuate, alternativamente, una fra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e l'altra fra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori.
Il Presidente del Comitato di gestione ha la rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi e in giudizio e convoca e presiede le riunioni del Comitato.
In caso di assenza, o temporaneo impedimento o di cessazione del Presidente, le relative funzioni sono svolte dal vice Presidente.

Art. 17 Competenze del Comitato

Il comitato delibera su tutti i provvedimenti che ritiene opportuni per il raggiungimento degli scopi dell'Associazione e all'uopo è investito di tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione con facoltà di comprare vendere e comprare immobili, assumere mutui passivi, assentire iscrizioni e cancellazioni ipotecarie, compiere operazioni bancarie ed esercitare tutte le altre facoltà occorrenti per la gestione ed amministrazione dell'Associazione. È facoltà del comitato delegare ad uno o più dei suoi componenti parte dei poteri, così come rilasciare procure a terzi.
Il Comitato, su proposta del Presidente, può avvalersi di collaborazioni esterne.

Art. 18 Riunioni del Comitato

Le sedute del comitato sono validamente costituite con la presenza della maggioranza dei componenti di ciascuna delle due parti. Le relative deliberazioni devono essere adottate con il voto unanime dei componenti presenti.
Il comitato si riunisce su convocazione del Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di una delle due componenti, o su richiesta di uno dei soci.
La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata, mail o fax inviati al domicilio dei componenti del comitato almeno cinque giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno e l'ora della riunione.
In caso di particolare urgenza è ammessa la convocazione, con i suddetti mezzi, con preavviso minimo di 48 (quarantotto) ore.

Art. 19 Responsabilità del Comitato

Il comitato è responsabile verso l'Associazione del regolare svolgimento delle sue funzioni. Dovrà relazionare ai soci, sulla sua attività, almeno una volta all'anno.

Art. 20 Collegio dei Revisori

Il collegio dei revisori dei conti è costituito da tre componenti, di cui uno designato dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e uno designato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Il terzo deve essere iscritto all'Albo dei revisori contabili ed è concordato tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
Il collegio esercita i poteri e le funzioni previsti dagli articoli 2403 e seguenti del C.C.
Esso agisce di propria iniziativa, su richiesta di uno degli organi oppure su segnalazione anche di un solo socio fatta per iscritto e firmata.
Il collegio riferisce annualmente ai soci con relazione scritta.

Art. 21 Scioglimento

In caso di scioglimento dell'Associazione, i soci nomineranno uno o più liquidatori, determinandone i poteri ed approvandone l'operato. L'eventuale residuo netto, pagati i debiti e soddisfatti tutti gli impegni sarà devoluto, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190 della legge 23/12/1996 n.662, a quelle, o ad altra Associazione con finalità analoga o per fine di pubblica utilità, salvo che sia diversamente disposto dalla legge.
Per quanto non previsto valgono le norme vigenti.

Allegato B

DICHIARAZIONE DI OPZIONE PER LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

Premesso che:

- ⇒ in base a quanto previsto dall'art. 7 del vigente contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona, ai lavoratori che abbiano effettuato presso la stessa azienda n. 180 giornate di effettivo lavoro, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, si riconosce la facoltà alla trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato:
- ⇒ io sottoscritto, _____ nato il _____ a _____ domiciliato _____ e residente in _____, in qualità di _____ ho svolto presso _____ azienda agricola del Sig _____ minimo 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi dall'assunzione avvenuta in data _____

dichiaro

ad ogni effetto, di non volermi avvalere della anzidetta facoltà alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro e di optare per il mantenimento dell'attuale rapporto a tempo determinato e del correlativo trattamento economico e normativo stabilito dal sopra citato Contratto provinciale.

Data
Firma del lavoratore

Allegato C

**ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO
Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato**

Il sottoscritto datore di lavoro _____ conduttore dell'azienda agricola denominata _____ sita nel Comune di _____ con la presente scrittura privata assume alle proprie dipendenze, a norma del C.P.L. della provincia di Verona e del C.C.N.L. del 22/10/2014 per gli operai agricoli, a far data dal _____ il signor _____ nato a _____ in qualità di operaio agricolo a tempo indeterminato, con la qualifica di _____ e con le mansioni di _____.

L'assunzione diviene definitiva dopo superato il periodo di prova di:
26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1°
20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2°
14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3°

Per il trattamento economico e normativo, le parti dichiarano di accettare quanto stabilito dal vigente Contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona.
Letto, approvato e sottoscritto.

Data
Il datore di lavoro

per accettazione
il lavoratore

Allegato D

**TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO
Contratto individuale di lavoro a tempo Indeterminato**

Il signor _____, in qualità di operaio agricolo a tempo determinato, con la qualifica di _____ ha effettuato presso la azienda del Signor _____.
180 gg. di effettivo lavoro, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione.

Ai sensi dell'art. 8 del vigente Contratto provinciale, cessa il rapporto a tempo determinato e a far data dal _____ inizia il nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò premesso, il datore di lavoro assume alle proprie dipendenze, a norma del C.P.L. della provincia di Verona, e del C.C.N.L. 22/10/2014 degli operai agricoli, il signor _____ nato a _____ il _____ in qualità di operaio agricolo a tempo indeterminato, con la qualifica di _____ e con le mansioni di _____.

Per il trattamento economico e normativo, si fa riferimento al vigente Contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona, fatte salve le condizioni di miglior favore.
Letto, approvato e sottoscritto.

Data

Il datore di lavoro

per accettazione
il lavoratore

Allegato E

Alla ditta

Oggetto: **diritto di precedenza da presentare entro 2 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del CPL 12/12/2016**

Il sottoscritto _____ nato a _____ ..

il _____ e residente a _____ .

via _____ TEL _____ ..

dichiara

sotto la propria responsabilità, di aver lavorato presso la ditta in indirizzo dal _____ al _____ ; dal _____ al _____ .con contratto di operaio avventizio (OTD) e di aver svolto le seguenti mansioni _____ ..

Chiede

pertanto, il riconoscimento del diritto di precedenza, ai sensi del contratto citato in oggetto, presso la stessa ditta, nelle ipotesi di assunzioni di lavoratori con la medesima mansione .

Data _____

il lavoratore

RICEVUTA DIRITTO DI PRECEDENZA

La ditta _____ dichiara di aver ricevuto la domanda di riconoscimento del diritto di precedenza presentata

dal Sig _____ in data _____ . Per la qualifica di operaio avventizio la ditta

allegato F Istituzione prestazioni aggiuntive erogate da Agri.Bi

VERBALE D'INTESA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI DI VERONA

Il giorno 17 ottobre 2012 in Verona

TRA

- Confagricoltura Verona, rappresentata dal membro di Giunta Paolo Ferrarese, assistito dal Direttore Luigi Bassani e dalla responsabile dell'ufficio sindacale Laura Galvani;
- Confederazione Italiana Agricoltori di Verona, rappresentata dalla vice Presidente e responsabile relazioni sindacali Laura Ferrin ;

E

- Fai Cisl rappresentata da Alessandro Anselmi;
- Flai Cgil rappresentata da Fausto Zaupa e Paola Salvi ;
- Uila Uil rappresentata da Giuseppe Bozzini e Andrea Meneghelli;

a seguito della sigla del verbale di incontro del 4/10/2012 , le parti concordano quanto segue:

Bilateralità

Le parti stabiliscono di realizzare entro il 31/12/2012, un unico ente che racchiuda in sé le competenze della Cassa extra legem (CIMILA) e dell'ENBIAV, secondo le indicazioni e le modalità che le rispettive Organizzazioni nazionali hanno concordato.

Le parti, inoltre, concordano:

- di stanziare, in previsione dell'attività del nuovo Ente, un importo aggiuntivo pari a euro 90.000 che verrà percentualizzato nel contributo Cim a decorrere dal 1° gennaio 2013 e sarà a carico dei datori di lavoro considerando che una parte importante delle attività sarà a favore delle imprese per gli adempimenti relativi alla sicurezza sul lavoro.
- che a decorrere dal 01.01.2013 le integrazioni della malattia, oggi erogate dalla CIMILA saranno pari al 100% della retribuzione tabellare prevista per la qualifica del lavoratore per i primi tre giorni di malattia, indipendentemente dalla durata della stessa, dal 4° al 20° giorno nella misura del 50% della retribuzione tabellare prevista per la qualifica del lavoratore, dal 21° al 180° giorno nella misura del 33,34% della retribuzione tabellare prevista per la qualifica del lavoratore. Le integrazioni saranno liquidate a fronte dell'avvenuto pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.
- che a decorrere dal 01.01.2013 l'indennità economica di maternità, attualmente erogata dalla Cimila, sarà pari a " 500,00 per ogni figlio nato dopo il 31 dicembre 2012.

Inoltre, per il periodo 01.01.2013- 31.12.2013, le parti concordano di erogare agli operai agricoli che nel corso dell'anno 2012 abbiano svolto almeno 102 giornate di lavoro anche presso più datori di lavoro, le seguenti prestazioni:

1. Contributo pari al 50% della spesa complessiva, fino a un tetto massimo di euro 300, per la retta del 2013 dell'asilo nido dei figli.
2. Contributo di euro 100 per la retta di ogni figlio iscritto nell'anno 2013 alla scuola dell'infanzia.
3. Contributo di euro 200 per la scuola media superiore per ogni figlio frequentante nel corso dell'anno 2013 per l'acquisto dei testi scolastici.
4. Contributo di euro 200 per l'iscrizione all'università dei figli a carico non fuori corso per l'anno 2013.

Le parti stabiliranno la documentazione che i lavoratori agricoli dovranno produrre per l'ottenimento dei contributi di cui ai punti dal 1) al 4).

Le prestazioni di cui ai punti dal 1) al 4) potranno essere prorogate per gli anni successivi al 2013, previa verifica del Bilancio dell'Ente.

Per garantire la funzionalità dell'Ente, le parti, infine, si impegnano ad incontrarsi annualmente, entro metà ottobre, per verificare la congruità delle risorse rispetto allo svolgimento del progetto di sviluppo delle attività dell'Ente e, se del caso, per provvedere alle integrazioni economiche necessarie.

Integrazione all'art. 14 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

Le parti, sintetizzando le proposte per nuove figure professionali emerse nel corso delle trattative, concordano di integrare le declaratorie di cui all'art. 14 come di seguito indicato:

1. Addetto all'impianto di biogas: area 2° livello 5°
2. Addetto alle attività ricreative nelle aziende agrituristiche in possesso di abilitazione professionale e/o all'insegnamento o titolo equipollente: area 2° livello 4°
3. Addetto alla sorveglianza notturna in aziende agrituristiche: area 2° livello 5°

Integrazione all'art. 15 Retribuzione

Le parti hanno concordato che gli aumenti retributivi saranno calcolati in base alle seguenti percentuali e modalità: 5,7% sulla retribuzione tabellare in vigore al 31/12/2011, con le seguenti decorrenze

- ⇒ dal 1/11/2012, sarà corrisposto l'80% dell'aumento retributivo
- ⇒ dal 1/3/2013 sarà corrisposto il restante 20% di aumento.

Le parti, recependo quanto già previsto dal CCNL del 25 maggio 2010 all'art. 44, ribadiscono che l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dai vigenti articoli 3, 34, 35 del presente Contratto rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò . esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione . il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

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

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione prevista dagli articoli 34 e 35 del vigente Contratto Provinciale, all'Ente di cui all'art. 3, a decorrere dal 1° gennaio 2013 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, a erogare ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione . esclusa dalla base di calcolo del TFR . pari alla cifra derivante dall'applicazione delle percentuali dei contributi cim (art. 34) e cac (art.35) provinciali , sulla retribuzione effettiva del singolo lavoratore.

allegato G

Istituzione rappresentante per la sicurezza Territoriale RLST

VERBALE DI ACCORDO
%Rappresentante per la sicurezza territoriale+

Il giorno 3 giugno 2013 in Verona

Sono presenti

- Confagricoltura Verona, rappresentata dal Direttore Luigi Bassani e dalla responsabile dell'ufficio sindacale Laura Galvani;
- Coldiretti Verona, rappresentata dal Direttore Pietro Piccioni e dalla responsabile Ufficio Legale-Sindacale Maria Assunta Casato;
- Confederazione Italiana Agricoltori di Verona, rappresentata dalla vice Presidente e responsabile relazioni sindacali Laura Ferrin;
- Fai Cisl rappresentata da Alessandro Anselmi;
- Flai Cgil rappresentata da Fausto Zaupa ;
- Uila Uil rappresentata da Giuseppe Bozzini e Andrea Meneghelli;

per la discussione e il raggiungimento di un accordo in applicazione di quanto previsto al punto b) dell'accordo nazionale del 18/12/1996, allegato n. 3 del vigente CCNL e CPL siglato il 17 ottobre 2012.

All'esito della discussione Confagricoltura Verona, Cia Verona, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila Uil

concordano che per le aziende agricole in cui non è stato designato il R.L.S., si provvede alla nomina del R.L.S. territoriali per la Provincia di Verona.

I rappresentanti territoriali per la sicurezza verranno indicati mediante comunicazione scritta dalle Segreterie Provinciali di Fai- Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil.

Il servizio fornito dagli R.L.S.T. alle aziende agricole della provincia di Verona, sarà a carico di AGRI.BI. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, che si accollerà l'intera gestione dell'attività degli Rlst con i conseguenti oneri e stabilirà le attività da svolgere con apposite procedure, nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs 81/2008.

Le parti convengono, inoltre, di demandare ad AGRI.BI. le funzioni dell'Organismo paritetico per la sicurezza nei luoghi di lavoro previsto dall'art. 2 comma 1 lettera ee Dlgs. 81/2008

Le parti si impegnano a programmare prontamente un incontro qualora venisse raggiunto un accordo nazionale in materia di RLST.

Letto confermato e sottoscritto.

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI -CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

Nota a Verbale:

La Federazione Provinciale Coldiretti di Verona, nelle persona del Direttore Pietro Piccioni, all'esito della partecipazione all'odierno incontro tra le parti firmatarie del Contratto Provinciale di lavoro degli operai agricoli della provincia di Verona, avente per oggetto il raggiungimento di un accordo per la nomina, formazione e gestione delle figure dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali dichiara di non poter sottoscrivere in questo momento alcun accordo provinciale per le seguenti motivazioni:

- La figura degli RLST è disciplinata dagli art. 47 e 48 del D.Lgs n° 81/2008 che rinviano alla contrattazione nazionale di categoria e in mancanza a un decreto ministeriale, individuazione delle modalità di designazione o elezione e gli strumenti per l'adempimento delle funzioni del RLST;
- I rappresentanti nazionali delle organizzazioni firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'agricoltura, Coldiretti, Confagricoltura, Cia, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, nell'ambito della sottoscrizione dell'Avviso Comune del 16/09/2011 si sono impegnate a raggiungere un preciso accordo, come previsto dall'art. 48 del D.Lgs 81/2008, per disciplinare le modalità di elezione o designazione degli RSL e degli RSLT;
- Ad oggi non è intervenuto un accordo nazionale, ai sensi della normativa sopra richiamata, né un decreto ministeriale in merito.

Per quanto esposto la Coldiretti di Verona non sottoscrive oggi l'accordo provinciale per le modalità di nomina, formazione e gestione delle figure degli Rlst e Rls nella provincia di Verona. Precisa a tale proposito di non essere a priori contraria all'istituzione di tali figure ma la loro introduzione è disciplinata da un preciso percorso di legge tanto che non si esclude in futuro la sottoscrizione dell'accordo; sottoscrizione che potrà avvenire solo nell'ambito del raggiungimento di un accordo nazionale tra le parti sociali firmatarie del CCNL per l'agricoltura.

TABELLE RETRIBUTIVE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAIISTI DELLA PROVINCIA DI VERONA IN VIGORE DAL 1/11/2016 AL 31/12/2017

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOT. E STR. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	10,69 "	13,36 "	14,43 "	14,97 "	16,00 "
livello 2 (ex spec. Super)	10,14 "	12,68 "	13,69 "	14,20 "	15,00 "
livello 3(ex specializzato)	9,55 "	11,94 "	12,89 "	13,37 "	14,00 "
livello 4 (ex qualificato super)	9,09 "	11,36 "	12,27 "	12,73 "	13,00 "
livello5 (ex qualificato)	8,57 "	10,71 "	11,57 "	12,00 "	12,50 "
livello 6 (ex comune p. 137)	7,55 "	9,44 "	10,19 "	10,57 "	11,00 "
livello 7 (ex comune p. 110)	6,07 "	7,59 "	8,19 "	8,50 "	9,00 "

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE MENSILE

CATEGORIA	RETRIBUZIONE
livello 1 (nuovo livello)	1.807,24 "
livello 2 (ex spec. Super)	1.714,31 "
livello 3(ex specializzato)	1.614,03 "
livello 4 (ex qualificato super)	1.536,71 "
livello 5 (ex qualificato)	1.448,81 "
livello 6 (ex comune p. 137)	1.276,41 "
livello 7 (ex comune p. 110)	1.026,65 "

OPERAI A TEMPO DETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOT. E STR. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	13,95 "	16,62 "	17,69 "	18,23 "	19,76 "
livello 2 (ex spec. Super)	13,23 "	15,77 "	16,78 "	17,29 "	18,80 "
livello 3(ex specializzato)	12,46 "	14,85 "	15,80 "	16,28 "	17,79 "
livello 4 (ex qualificato super)	11,86 "	14,13 "	15,04 "	15,50 "	16,99 "
livello 5 (ex qualificato)	11,18 "	13,32 "	14,18 "	14,61 "	15,99 "
livello 6 (ex comune p. 137)	9,85 "	11,74 "	12,49 "	12,87 "	13,99 "
livello 7 (ex comune p. 110)	7,92 "	9,44 "	10,04 "	10,35 "	11,49 "
livello 8 (ex raccolta)	7,17 "	8,55 "	9,10 "	9,37 "	10,49 "

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO OPERAI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	IMPORT. GIORNATA	IMPORT. ORARIO
livello 1 (nuovo livello)	6,00 "	0,92 "
livello 2 (ex spec. Super)	5,69 "	0,88 "
livello 3(ex specializzato)	5,36 "	0,82 "
livello 4 (ex qualificato super)	5,10 "	0,78 "
livello 5 (ex qualificato)	4,81 "	0,74 "
livello 6 (ex comune p. 137)	4,24 "	0,65 "
livello 7 (ex comune p. 110)	3,41 "	0,52 "
livello 8 (ex raccolta)	3,08 "	0,47 "

Tabelle retributive per il lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e festivo notturno per gli operai florovivaisti della Provincia di Verona in vigore dal 1.11.2016 al 31.12.2017

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOTTURNO	LAVORO STRAORD. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	13,79 "	14,97 "	15,82 "	16,04 "	16,57 "
livello 2 (ex spec. Super)	13,08 "	14,20 "	15,01 "	15,21 "	15,72 "
livello 3(ex specializzato)	12,32 "	13,37 "	14,13 "	14,33 "	14,80 "
livello 4 (ex qualificato super)	11,73 "	12,73 "	13,45 "	13,64 "	14,09 "
livello5 (ex qualificato)	11,06 "	12,00 "	12,68 "	12,86 "	13,28 "
livello 6 (ex comune p. 137)	9,74 "	10,57 "	11,17 "	11,33 "	11,70 "
livello 7 (ex comune p. 110)	7,83 "	8,50 "	8,98 "	9,11 "	9,41 "

OPERAI A TEMPO DETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO	LAVORO	LAVORO	LAVORO	LAVORO
-----------	--------	--------	--------	--------	--------

	STRAORD.	FESTIVO	NOTTURNO	STRAORD. FEST	FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	17,05 "	18,23 "	19,08 "	19,30 "	19,83 "
livello 2 (ex spec. Super)	16,17 "	17,29 "	18,10 "	18,30 "	18,81 "
livello 3(ex specializzato)	15,23 "	16,28 "	17,04 "	17,24 "	17,71 "
livello 4 (ex qualificato super)	14,50 "	15,50 "	16,22 "	16,41 "	16,86 "
livello 5 (ex qualificato)	13,67 "	14,61 "	15,29 "	15,47 "	15,89 "
livello 6 (ex comune p. 137)	12,04 "	12,87 "	13,47 "	13,63 "	14,00 "
livello 7 (ex comune p. 110)	9,68 "	10,35 "	10,83 "	10,96 "	11,26 "
livello 8 (ex raccolta)	8,77 "	9,37 "	9,81 "	9,92 "	10,20 "