

**CONTRATTO
COLLETTIVO DI
LAVORO
PER GLI OPERAI
AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA
DI CASERTA**

2012-2015

(1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2015)

1° marzo 2013

L'anno 2013 il giorno 14 del mese di febbraio, in Caserta,

tra

la **UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI CASERTA**,
rappresentata dal Presidente Ing. Raffaele Puoti assistito dal Direttore Tommaso Picone;

la **FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI**,
rappresentata dal Presidente Tommaso De Simone dal Direttore Gianni Lisi;

la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI CIA TERRA FELIX**
rappresentata dal Presidente Guido Coppola assistito dal Direttore Nunzio Valentino;
e

la **F.A.I.-C.I.S.L.**,
rappresentata dal Segretario Generale Bruno Ferraro e Antonio Zerillo;

la **F.L.A.I.-C.G.I.L.**,
rappresentata dal Segretario Generale Angelo Paoletta e Pasquale Campanile;

la **U.I.L.A.-U.I.L.**,
rappresentata dal Segretario Generale Gaetano Laurenza e Teresa Scalaprice;

E' stato concordato il seguente testo del nuovo Contratto Provinciale di Caserta degli operai agricoli e florovivaisti, con validità per il quadriennio 2012-2015, anche se gran parte delle modifiche apportate al testo del precedente Contratto entrano in vigore alla firma dello stesso o con le decorrenze espressamente indicate nei singoli articoli.

Il rinnovo del Contratto per la particolare congiuntura dell'economia nazionale è avvenuto in ritardo, ma grazie alla intesa raggiunta si è potuto modificare la classificazione e l'inquadramento del personale adeguandolo ai tempi e alle esigenze delle aziende agricole provinciali e alla professionalità dei lavoratori.

Come per i Contratti precedenti il nuovo testo riporta in modo consolidato la normativa che nel tempo si è evoluta per effetto degli Integrativi Provinciali e successivamente dei Contratti Provinciali di Lavoro dal 3 luglio 1996 e successivi.

Per consentire una memoria storica di quanto concordato nel tempo, sono riportati nelle note chiarimenti e date, indispensabili per un corretto esame della norma, che sono parte integrante del presente testo.

Le parti, come definito nel testo del contratto, provvederanno alla pubblicazione del testo integrale con utili allegati in modo da assicurare una corretta diffusione di quanto definito e notificheranno alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'Assessorato Provinciale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL la copia del presente atto come previsto dalla normativa vigente per assicurargli il rilievo pubblico che merita.

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 - Oggetto del contratto

Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro dell'agricoltura, così come definiti dall'art. 2135 del Codice Civile e ai commi 290 e 1094 dell'art.1 della legge 296 del 27 dicembre 2006 e successive integrazioni, e quindi imprenditori singoli ed associati, in cooperative, consorzi o associazioni di produttori¹, società di capitali, compresi i conduttori di aziende dedite all'allevamento bufalino² e florovivaistiche³, o dedite alla sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato, nonché alle attività agrituristiche, produttrici di energie da fonti alternative⁴ e faunistico-venatorie, e gli operai agricoli, secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

ART. 2 - Struttura ed assetto del contratto⁵

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli nazionale e provinciale, il Contratto Provinciale ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e tratta le materie specificatamente rinviate dagli art. 90 e 91 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e riguarda istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale si riferisce al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi ed è coerente con i tassi di inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui all'articolo 2 del CCNL.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato sono costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui salari tabellari nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo.

ART. 3 - Decorrenza, durata del Contratto Provinciale e procedure di rinnovo.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale dal 1 gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2015 le modifiche apportate al testo precedente entrano in vigore successivamente alla stipula del presente contratto o con la decorrenza espressamente indicata nel testo.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte la sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art.2 del contratto nazionale.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

¹ Precisazione sulle forme associative inserita in occasione del Contratto 2000-2003

² Norma derivante dall'Integrativo Provinciale

³ Sono florovivaistiche le aziende: a) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; b) produttrici di piante ornamentali da serra; c) produttrici di fiori recisi comunque coltivati; d) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

⁴ Integrazione inserita in occasione del CPL 2012-2015

⁵ Parte della norma dell'art 2 del CCNL

ART. 4 - Efficacia del Contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti le quali interverranno per la loro piena osservanza.⁶

ART. 5 - Esclusività di stampa - Pubblicità⁷

Il presente Contratto Provinciale conforme all'originale e' stato 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.

Ai sensi della Legge n°402 del 29 luglio 1996, il presente Contratto Provinciale, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni alla Direzione Provinciale del Lavoro, alla Amministrazione Provinciale e agli enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra riportato, qualsiasi modifica, relativa alla costituzione delle parti o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente CPL.

⁶ Norma derivante dall' Integrativo Provinciale

⁷ Articolo inserito in occasione del CPL 2000-2003

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 – Ente Bilaterale del settore Agricolo Territoriale⁸

Il Fondo malattia ed infortuni FIMILA Caserta, entro sei mesi dalla stipula del presente Contratto, adeguando il proprio Statuto, assorbirà le competenze avute nel tempo dall' "Osservatorio provinciale del lavoro in agricoltura di Caserta" e oltre alle finalità avute in passato, progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, in base a quanto previsto dagli articoli 8 e 9 del CCNL. In particolare l'EBAT affronterà i temi rilevanti per favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri: quali la formazione, la disponibilità abitativa e i trasporti.

Le Organizzazioni firmatarie concorderanno nei tempi sopra indicati il nuovo Statuto e le funzioni dell'EBAT.⁹

ART. 7 – Trasferimento dell'attività dell'Osservatorio Provinciale sullo stato del settore agricolo¹⁰

Le parti convengono che le funzioni svolte dall'Osservatorio provinciale del lavoro in agricoltura di Caserta saranno assorbite completamente dall' EBAT di cui all'art.6.¹¹

⁸ Norma di nuova introduzione inserita in occasione della firma del CPL 2012-2015

⁹ Sono soppresse le norme relative agli incontri provinciali e alle Commissioni Provinciali e intercomunali . L'articolo assolve pertanto a quanto previsto dagli art.6-Formazione Professionale ;7-Incontri Provinciali ;8-Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità;9-Commissione Provinciale 10-Commissioni Intercomunali ;22-Mobilità territoriale della manodopera.

¹⁰ Articolo inserito in occasione del CPL 2000-2003

¹¹ Modifica apportata con il CPL 2012-2015

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 8 - Assunzione¹²

L'assunzione della manodopera agricola e' regolata dalle vigenti disposizioni di legge, per gli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia.

Per le principali colture della provincia di Caserta si individuano le seguenti fasi lavorative:

Fragola:1) preparazione terreno - trapianto e pacciamatura; 2) copertura; 3) pulitura e raccolta.

Frutta secca: 1) Preparazione terreno - potatura; 2) diradamento 3) raccolta 4) potatura verde.

Ortaggi estivi e invernali: 1) preparazione terreno, trapianto; 2) raccolta.

Castagne e nocchie: 1) potatura, pulitura e raccolta.

Olive: 1) potatura, pulitura e raccolta.

Tabacco:1) preparazione terreno; 2) trapianto; 3) raccolta¹³.

Per fase lavorativa l'assunzione e l'occupazione sono per l'intera fase e per tutto l'arco di validità del rapporto di lavoro.¹⁴

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

ART. 9 - Contratto individuale¹⁵

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni professionali e sindacali, firmatarie del presente Contratto Provinciale.

ART. 10 - Periodo di prova¹⁶

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e' soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1a;

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2a¹⁷

14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3a.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni e' soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

¹² -art.13 CCNL.

¹³ Modifica introdotta con il CPL 2012-2015

¹⁴ Norma derivante dell'Integrativo Provinciale

¹⁵ -art.14 CCNL

¹⁶ -art.15 CCNL

¹⁷ Integrazione apportata con il Contratto 2000-2003

Durante il periodo di prova e' reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

ART. 11 - Riassunzione¹⁸

In materia di riassunzione trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori potranno avanzare richiesta di riassunzione presso l'azienda in cui hanno prestato lavoro entro sessanta giorni dalla cessazione del rapporto, tramite l'azienda¹⁹ o inviando esplicita lettera di richiesta raccomandata o a mano all'EBAT di cui all'art. 6 del presente Contratto Provinciale e all'azienda²⁰.

Per quanto si riferisce ai criteri per la riassunzione degli operai agricoli le parti individuano:

- Professionalità;
- Disponibilità;
- Anzianità²¹.

L'Ente di cui all'art. 6 redigerà con cadenza semestrale un rapporto delle richieste e lo invierà alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto.

Le parti convengono che non concorrono a determinare la base imponibile della quota di riserva, prevista dall'art.2 comma 1 DL 1 febbraio 1996 n.40 che estende l'onere previsto dall'art.25 della legge 23 luglio 1991 n.223 anche alla aziende agricole, lavoratori riassunti con le modalità previste dal presente articolo.

ART. 12 - Categorie di operai agricoli e florovivaisti²²

Ai fini del presente contratto sono da ritenersi operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro e' disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui il Presente Contratto Provinciale e diretta emanazione.²³

Gli operai agricoli di norma sono a tempo determinato essendo la stagionalità caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura e sono a tempo indeterminato solo quando particolari condizioni dell'organizzazione del lavoro aziendale lo richiedano.²⁴

ART. 13 - Lavoratori migranti²⁵

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione e i lavoratori che distano più di 40Km dal luogo di lavoro anche se risiedono nella provincia²⁶.

Ai lavoratori migranti a tempo determinato, per fasi lavorative dovrà essere garantito:

- 1) un minimo di 51 giornate lavorative salvo le eccezioni previste dalla Legge sul collocamento.

E' esplicito che le 51 giornate lavorative sono da richiedersi solo ad aziende agricole con coltivazioni la cui estensione consenta, anche con periodo di sospensione, l'impiego effettivo nelle seguenti operazioni colturali:

- a) per raccolta di tutti gli ortaggi;
- b) per raccolta della frutta;
- c) per raccolta e conservazione dei foraggi.

Con il termine per raccolta si intendono gli ultimi lavori del ciclo colturale.

- 2) il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno.

3) la soluzione dei problemi dei servizi sociali sarà riferita alle condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.²⁷

¹⁸ -art.20 CCNL

¹⁹ Introdotta con CPL 2012-2015

²⁰ -Articolo modificato in occasione del Contratto Provinciale 2000-2003.

²¹ -Priorità introdotte dall'integrativo provinciale. L'articolo e' stato modificato in sede di approvazione del Contratto.

²² -art.21 e 22 CCNL

²³ -Precisione inserita nella norma nazionale in occasione del Contratto Provinciale

²⁴ -Norma inserita in occasione del Contratto Provinciale del 3 luglio 1996

²⁵ -art.25 CCNL

²⁶ inserita con il CPL 2012-2015

²⁷ -Norma introdotta dall'Integrativo Provinciale.

ART. 14 – Assunzioni operai agricoli a tempo determinato²⁸

Per assumere lavoratori a tempo determinato secondo le modalità previste nel Contratto Collettivo Nazionale all'articolo 21 e 22, e' necessario sottoscrivere a seconda della tipologia scelta uno dei modelli di Contratto di assunzione allegati (allegato 1 e 2) al presente Contratto.

I rapporti messi in essere sottoscrivendo i modelli allegati non possono in nessun caso essere ricondotti alla tipologia del tempo indeterminato anche qualora tra le parti si convengano modalità di pagamento simili a quelle garantite ai lavoratori a tempo indeterminato.

Per assicurare certezza della sottoscrizione, copia originale del Contratto sottoscritto, dovrà essere depositata presso l'EBAT entro trenta giorni dalla sottoscrizione unitamente alle fotocopie dei documenti di riconoscimento.

ART. 15 - Raccolta dei prodotti sulla pianta²⁹

L'azienda che vende i prodotti sulle piante deve garantire, in ogni caso, salvo i casi di forza maggiore, ai lavoratori già dipendenti il completamento delle giornate lavorative impegnate all'atto dell'assunzione.

Al fine di tutelare i lavoratori, in caso di vendita delle produzioni sulla pianta, il lavoratore impegnato nelle operazioni di raccolta presso il fondo interessato alla produzione, se lesa nei propri diritti, può rivolgersi al conduttore dall'azienda agricola venditrice il quale e' tenuto a fornire tutte le indicazioni in suo possesso atte ad individuare l'acquirente.³⁰

ART. 16 - Premi di obbiettivo³¹

Le aziende agricole con una organizzazione del lavoro che prevede la presenza di lavoratori a tempo indeterminato possono, per tutti i lavoratori in carico, prevedere la corresponsione di premi per obbiettivo. Tale corresponsione, come previsto dal DL 25 marzo 1997 n.67 convertito in Legge 23 maggio 1997, n.135, e' incerta e legata specificamente ad incrementi produttivi o di miglioramento qualitativo o di efficienza aziendale.

Qualora la organizzazione aziendale lo richieda e lo permetta gli obbiettivi potranno essere individuati per singoli settori o comparti produttivi.

I premi saranno corrisposti a tutta la platea dei lavoratori in forza alla azienda, ma distinti in diretti ed indiretti onde assicurare un maggior compenso per i lavoratori che, con il proprio comportamento, producano il raggiungimento dell'obbiettivo.

Qualora in una azienda dovessero essere contemporaneamente previsti più obbiettivi, un lavoratore direttamente interessato al conseguimento di uno di questi, in caso di raggiungimento di tutti i risultati, assommerebbe al premio diretto, di sua competenza, anche quelli indirettamente maturati.

Individuati gli indici di miglioramento aziendali³², i relativi premi previsti in percentuale di retribuzione lorda annua dovranno essere ricercati nella tabella seguente:

Premi diretti	Premi Indiretti
0,50%	0,17%
1,00%	0,33%
1,50%	0,50%
3,00%	1,00%
5,00%	1,65%

Ai dipendenti a tempo indeterminato coinvolti nel raggiungimento di obbiettivi sarà corrisposto, se raggiunto l'obbiettivo principale, un premio aggiuntivo pari al 1,00% della retribuzione contrattuale percepita nell'anno solare, qualora le assenze dal lavoro per malattia, infortuni extra aziendali e permessi non retribuiti³³ sia, nel corso dell'anno, inferiore alle 7 giornate di lavoro.

I premi maturati nell'anno solare saranno corrisposti con il prospetto paga del mese di febbraio dell'anno successivo e regolamentati ai fini fiscali e previdenziali in base a quanto previsto dal DL 25 marzo 1997 n.67 convertito in Legge 23 maggio 1997, n.135.

²⁸ Norma integrata in occasione del CPL 2004 in applicazione del CCNL 2002-2005 art.19

²⁹ art.25 CCNL

³⁰ Norma derivante dall'Integrativo Provinciale .

³¹ Con l'adozione del presente articolo sono soppresse le prestazioni precedentemente concesse, in base a quanto disposto dall'art.27 del Contratto Provinciale del 3 luglio 1996

³² Precisazione inserita con il CPL 2012-2015

³³ Con esclusione di quelli sindacali.

La mancata applicazione da parte delle aziende interessate, entro tre mesi dalla firma del Contratto dei premi per obiettivo secondo le modalità riportate nei precedenti comma comporterà l'erogazione di euro 20,00 mensili³⁴.

L'introduzione dei premi per obiettivo in via definitiva anche con erogazione di una eventuale indennità sostitutiva esclude la possibilità di contemporanea erogazione di tutte le vecchie indennità di prestazioni.

Per le aziende che assumono esclusivamente operai agricoli a tempo determinato a fronte di una flessibilità nelle operazioni colturali che permetta effettivi risparmi dei costi aziendali potrà essere corrisposto un premio pari al 2% della retribuzione contrattuale giornaliera percepita regolamentato ai fini fiscali e previdenziali in base a quanto previsto dal DL 25 marzo 1997 n.67 convertito in Legge 23 maggio 1997, n.135.³⁵

Le parti si impegnano a controllare la effettiva applicazione della norma, impegnandosi altresì ad intervenire, qualora fosse necessario, anche con ulteriori interventi normativi, per una sua corretta ed efficace applicazione.

ART. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale³⁶

Le parti convengono che per l'applicazione dell'art.17 CCNL su richiesta della lavoratrice le aziende agricole potranno garantire alle lavoratrici madri con figli di età inferiore ai tre anni la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e compatibilmente con le esigenze aziendali il ripristino del tempo pieno.

A richiesta della lavoratrice potrà essere sottoscritto in sede aziendale un accordo secondo la modulistica che sarà definita dall'Ebat, accordo che sarà notificato sia agli Uffici competenti che all'Ebat di cui all'art.6.

³⁴ Norma inserita con il Contratto Provinciale 2004-2007, importo aumentato con il CPL 2012-2015

³⁵ Norme innovative inserite con il Contratto Provinciale 2000-2003

³⁶ Articolo inserito con CPL 2012-2015

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 18- Classificazione³⁷

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce le caratteristiche essenziali nonché il parametro minimo e quello massimo.

Area 1a - declaratoria

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.

1° Livello

Capo stalla; capo casaro responsabile della lavorazione e trasformazione del latte; **capo frantoiano; capo operaio; cuoco; custodi aziendali**, aventi mansioni di fiducia per le operazioni di custodia, controllo delle merci e registrazione delle merci e controllo fatture; **innestatore e potatore**, che con capacità autonoma e' in grado di svolgere le operazioni di potatura e di innesto; **addetti zootecnici specializzati** posti permanentemente alla sala parto, al rilevamento dei calori, alla cura delle zoppie che per particolari capacità professionali, possono operare anche in assenza del veterinario;³⁸ **fecondatore laico** in possesso di specifico attestato o di specifica competenza acquisita;

Meccanico, che in condizione di autonomia operativa provvede alla revisione, messa a punto e collaudo di macchine agricole ad impianti; **elettricista**, che in condizioni di autonomia provvede, anche attraverso la interpretazione di schemi, di disegni alla individuazione di guasti e alla installazione di nuovi impianti; **caldaisti e frigoristi; saldatore** in possesso di apposito attestato o che abbia acquisito per pratica particolari capacità; **idraulico** che esegue autonomamente impianti idraulici; **responsabile della squadratura** e installazione degli impianti di frutteti e vigneti; **addetto all'incubatrice** delle aziende avicole per tutto il ciclo produttivo; **addetto alla selezione dei pesci** e alla spremitura delle uova; **Capo addetto** alla coltivazione dei funghi; **trattorista**, che provvede alla conduzione di macchine agricole di diverso tipo ivi comprese le trebbie, mietitrebbia, tranciacaricatrici e distributrici dell'alimentazione degli animali³⁹ di potenza non inferiore a 120 Hp; **Conduttori di autotreni e autoarticolati; Mungitore** a mano e a macchina in possesso di specifiche capacità professionali;⁴⁰ **conduttore** di macchine operatrici di particolare complessità; **montatore** di strutture per ricoveri; **vivaisti giardinieri** in possesso di specifica professionalità;

2° Livello

Casaro responsabile della lavorazione e trasformazione della mozzarella; **custode; trattorista**, che provvede alla conduzione di macchine agricole di potenza inferiore a 120Hp per le lavorazioni dei terreni; **operaio che munge** a macchina in possesso di specifiche capacità professionali; **addetto al lavaggio** degli impianti di mungitura; **potatore; carpentieri**;

Operaio addetto al comando e alla regolazione di impianti meccanici, termici, elettrici ed elettronici; **muratori; addetto alla speratura** delle uova nelle aziende avicole; **addetto alla acinellatura** delle uve; **autisti; macellai; falegnami; macchinisti** conduttori di caldaie a vapore e di biodigestori; **acquioli; curatolo** e massaro; **guardiano** di bovini; **carrellisti; guardie giurate; motoseghisti** che svolgono in esclusiva tale mansione;⁴¹

3° Livello

Erpicatori a macchina; **falciatori** a macchina; **Accompagnatore in riserve di caccia; addetto all'impianto** e tenuta di vivai e semenzai; **selezionatrici** con macchinari complessi; **decespugliatori** che

³⁷ -Modificata con CPL 2012-2015

³⁸ -Modificata in occasione del Contratto Provinciale 1996 ampliandone la portata.

³⁹ -Modificata in occasione del Contratto Provinciale 1996 con l'aggiunta dell'alimentaria .

⁴⁰ -Modificata 1996.Si intende tale quel lavoratore che per particolare capacità professionale sia in grado di assicurare un lavoro di responsabilità sia utilizzando al meglio macchinari complessi ,sia effettuando tutte le operazioni manualmente.

⁴¹ Livello introdotto con il Contratto Provinciale 2000-2003

svolgono in esclusiva tale mansione⁴²; **abbacchiatori noci**; **addetto alla tiratura** del pavimento plastico e al trapianto delle fragole; Capo sala;

Area 2a – declaratoria

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 - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

1° Livello

Assistenti sanitari; **lavoratori ausiliari** marginali dell'agricoltura finiti; **curatino**; **bufalario**; **cavallaro** e giumentaro; **pastore**; **trattoristi** addetti al trasporto; **addetti allo spargimento** dei concimi chimici a mano e a macchina e alle irrorazioni; **addetti agli allevamenti zootecnici** minori; **aiutanti**(potatori, meccanici, elettricisti, muratori, cuoco, addetti alla sala parto e di mungitura, ecc.);⁴³

2° Livello

Raccoglitori di olive; cernitrici; raccoglitori di frutta; vendemmiatori; Camerieri; Addetti all'accoglienza e al benessere delle persone nelle attività agrituristiche e fattorie didattiche;

Addetti alla etichettatura ed incartamento manuale;⁴⁴ **addetti alla pulizia** e manutenzione in genere e anche nelle aziende agrituristiche e di produzione di energia alternativa ; **Erpicatori** a trazione animale; **addetti all'aratura** a mano e a trazione animale;

Area 3a – declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

1° Livello

Raccoglitori di ortaggi; **raccoglitori di nocciole**; **raccoglitori di tabacco**; **Addetti zootecnici generici**; Addetti generici alla trasformazione dei prodotti agricoli; addetto generico alla manutenzione delle aree a verde nelle aziende agrituristiche; addetto generico all'irrigazione; Camerieri non professionali;

2° Livello

Falciatori a mano; scerbatori e zappettatori; addetti alla fienagione a mano; seminatori a mano; zappatori a mano; raccoglitori di sarmenti o frascami; rinalzatori a mano o a trazione animale; lavoratori ausiliari generici;

Addetti alla semina, trapianto e raccolta dei prodotti agricoli⁴⁵; **addetti alla pulizia delle stalle**; Garzone anche in aziende agrituristiche.

ART. 19 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per operai agricoli⁴⁶

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad esso corrispondente.

In considerazione delle dimensioni delle aziende agricole provinciali, agli operai agricoli a tempo determinato che per esigenze dell'aziendale, siano adibiti a più e diverse mansioni nell'arco delle fasi lavorative evidenziate nei provvedimenti di assunzione, in modo non superiore al 30% delle giornate prestate e nei limiti previsti dalla normativa nazionale, potrà essere riconosciuta una indennità aggiuntiva di multifunzionalità per le giornate effettivamente prestate ad una mansione superiore, pari 3 € per gli operai inquadrati nella III° area, 2 € per la II° area e 1 € per la I° area.

Nel caso in cui le mansioni risultassero di livello inferiore, a quella d'inquadramento, per riconoscere la retribuzione corrispondente sarà necessario un nuovo provvedimento di assunzione.

⁴² Mansione inserita con il Contratto Provinciale 2000-2003

⁴³ Operai che pur avendo una professionalità specifica non adempiono alla mansione in autonomia .

⁴⁴ -Inserito con l' Integrativo del 10 novembre 1988

⁴⁵ Si intende per tali lavoratori non professionali o alla prima esperienza nella specifica mansione

⁴⁶ -Norma modificata con CPL 2012-2015

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 20 - Orario di lavoro⁴⁷

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

Soltanto nel periodo di più intenso lavoro, comunque per non più di 70 giorni di effettivo lavoro nell'anno, l'orario giornaliero potrà essere maggiorato di mezza ora (7) per gli operai a tempo indeterminato per i mesi di giugno, luglio e agosto, mentre per i mesi di dicembre, gennaio e febbraio e' di ore 6.00 recuperando in tal modo la mezz'ora estiva.

Le aziende agricole, compatibilmente alle loro esigenze di lavoro, facendo salve le attività zootecniche, previo accordo con i lavoratori dipendenti, potranno stabilire la distribuzione dell'orario di lavoro anche in soli 5 giorni settimanali superando quindi le 6,30 giornaliere, nei limiti delle 39 ore settimanali.

ART. 21 - Riposo settimanale⁴⁸

Per gli operai agricoli addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo restando il loro diritto al riposo settimanale, si applica la maggiorazione del 18% ai sensi dell'ultimo comma dell' articolo 35 e non quella festiva, quando il riposo non coincide con la domenica.

Il lavoratore comandato ad essere presente al lavoro nel giorno del suo riposo settimanale, avrà diritto a tutte le indennità previste per il lavoro festivo.⁴⁹

ART. 22 - Ferie⁵⁰

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Le ferie dovranno esser godute nell'arco dell'anno e il periodo di godimento deve essere definito entro il 28 febbraio di ogni anno e saranno concordate tra le parti, compatibilmente alla esigenze aziendali e tenuto conto delle richieste dei lavoratori.⁵¹ Per i lavoratori stranieri le aziende permetteranno il cumulo delle ferie maturate per favorire il rientro il paese di origine.⁵²

ART. 23- Permessi per corsi di addestramento professionale⁵³

Il periodo previsto per gli operai a tempo indeterminato, non potrà superare le 40 ore per ogni anno.

Gli operai a tempo determinato che abbiano già effettuato n.60 giornate di effettivo lavoro nella stessa azienda nel corso dell'anno solare, possono usufruire di permessi retribuiti per la frequenza a corsi di addestramento professionale di interesse agrario.

Comunque detto permesso non potrà superare un periodo di tempo pari ad un'ora per ogni 10 giorni di effettivo lavoro.

I lavoratori che intendono partecipare ai corsi predetti devono essere preventivamente autorizzati per iscritto dal datore di lavoro al quale, su richiesta, dovranno esibire attestati dell'avvenuta iscrizione e successivamente, della frequenza ai corsi stessi.⁵⁴

⁴⁷ -art.34 CCNL

⁴⁸ -art.35 CCNL

⁴⁹ -prevista nell' Integrativo Provinciale

⁵⁰ -art.36 CCNL

⁵¹ -Prevista dell' Integrativo Provinciale

⁵² Precisazione introdotta con CPL 2012-2015

⁵³ -art.37 CCNL

⁵⁴ -Norma derivante dall' Integrativo Provinciale

ART. 24 - Permessi straordinari e concedi parentali⁵⁵

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni, ha altresì diritto ad un permesso retribuito di 5 giorni in caso di decesso di parenti di primo grado.⁵⁶ In occasione della nascita di un figlio l'operaio ha diritto ad un giorno o quanto previsto dalla normativa se di miglior favore⁵⁷.

ART. 25- Lavoro straordinario, festivo, notturno⁵⁸

Si considera

- lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 40 e 41 CCNL;
- lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba e per il lavoro prestato al coperto quello prestato dalle ore 20 alle ore 6 del mattino seguente.⁵⁹

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- 30% Lavoro straordinario
- 40% Lavoro festivo
- 50% Lavoro notturno
- 55% Lavoro straordinario festivo
- 60% Lavoro festivo notturno

Le maggiorazioni di cui sopra operano sulla retribuzione (paga base) ed eventuali generi di natura.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 18%, qualora nel turno ricadano le giornate festive riconosciute dallo Stato di cui all'art.42 del CCNL si applicherà per la singola festività la maggiorazione ordinaria prevista per il festivo ai commi precedenti⁶⁰.

Per il lavoro festivo e il festivo notturno, il notturno ed eventuale straordinario svolto in aziende agrituristiche per l'ospitalità rurale si farà luogo solo ad una maggiorazione del 20%⁶¹.

Il lavoratore che per la specifica mansione e' tenuto a prestare il proprio lavoro esclusivamente o in rilevante parte di notte avrà diritto ad una maggiorazione del 18% della retribuzione ordinaria⁶², a tali lavoratori sono riconosciuti due giorni di ferie all'anno in aggiunta a quelle spettanti in via ordinaria.⁶³

ART. 26 - Interruzioni - Recuperi - Operai agricoli⁶⁴

Il lavoratore che recatosi in azienda e che a causa di forza maggiore non dipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro affidatogli, percepirà due ore della paga giornaliera della mansione da svolgere.

Nel caso in cui il datore di lavoro trattiene l'operaio per adibirlo ad altri lavori o a disposizione dell'azienda stessa, al lavoratore e' dovuta l'intera paga giornaliera.

Nel caso in cui il lavoratore abbia iniziato il lavoro e comunque non abbia superato le 3 ore e 20 minuti, gli sarà corrisposto il 50% del salario giornaliero, relativo al suo livello.

Superate le 3 ore e 20 minuti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposto il 100% del salario di livello.

Per l'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore entro una settimana, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Il recupero delle ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore, oltre il normale orario giornaliero, riguarda le ore non lavorate ma accreditate o pagate al lavoratore, con la normale retribuzione. Ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art.8 della legge 8/8/1972 n.457, istitutiva della Cassa Integrazione salari agricoli.

Nelle aziende ove concorrano particolari condizioni di organizzazione aziendale e disponibilità della forza lavoro potrà essere previsto un orario di lavoro che preveda la interruzione e la ripresa dopo un periodo di riposo. L'azienda o i lavoratori interessati, dovranno richiedere l'intervento delle rappresentanze sindacali e dei datori di lavoro per definire le modalità di applicazione⁶⁵.

⁵⁵ -art.38 CCNL

⁵⁶ -Norma derivante dall' Integrativo Provinciale

⁵⁷ -Norma introdotta con CPL 2012-2015

⁵⁸ -art.42 CCNL

⁵⁹ -Precisazione inserita in occasione del Contratto Provinciale 2000-2003. Nel precedente Contratto la norma era regolata in modo diverso dall'art.20.

⁶⁰ -Norma introdotta con CPL 2012-2015

⁶¹ -Norma inserita con il Contratto Provinciale 2004-2007

⁶² -Norma introdotta con il Contratto Provinciale 3 luglio 1996.

⁶³ -Norma derivante dall' Integrativo Provinciale.

⁶⁴ -art.44 CCNL

⁶⁵ -Comma inserito con il Contratto Provinciale 2000-2003

ART. 27 - Organizzazione del lavoro⁶⁶

Le parti si impegnano ad approfondire soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale, fatte salve le competenze delle RSA e delle Organizzazioni Datoriali.

Alla soluzione dei problemi sopra indicati sarà chiamato Ebat di cui all'art.6.

Le risultanze saranno adottate integralmente dalle parti nella normativa contrattuale.

L' Ebat dovrà, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

⁶⁶ -art.47 CCNL

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 28 - Retribuzione⁶⁷

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai Contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 18, e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi

5,45%	- festività nazionali e infrasettimanali
8,33%	- ferie
8,33%	- 13a mensilità
8,33%	- 14a mensilità
30,44%	Totale

La misura del terzo elemento, in percentuale, e' calcolata sul salario contrattuale così come definito dal Contratto provinciale.

Il vitto compete ai lavoratori a tempo indeterminato in base alle consuetudini locali, nel caso non venga somministrato, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al lavoratore a tempo indeterminato, una indennità sostitutiva nella misura di euro 1,13 al giorno.⁶⁸⁶⁹

A decorrere dal 1 aprile 2013 le retribuzioni riconosciute agli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Caserta saranno quelle previste nella Tabella n° 1, sia per gli operai a tempo determinato e che per gli operai a tempo indeterminato, entrambe complete degli importi Tabellari Nazionali, incrementi contrattuali e terzo elemento dove previsto. Limitatamente agli operai a tempo indeterminato, in costanza di rapporto di lavoro, è riconosciuta con la mensilità di aprile 2013, una indennità una tantum parametrata all'area e al livello d'inquadramento secondo quanto riportato alla Tabella n° 2.

ART. 29 - Obblighi particolari tra le parti

La corresponsione della retribuzione può avvenire mensilmente, quindicinalmente, settimanalmente, ma sempre riferita al numero di giornate di effettivo lavoro.

Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 5 giorni dalla scadenza del periodo cui si riferisce.⁷⁰

ART. 30 - Cottimo

I datori di lavoro potranno sempre stabilire, d'intesa con i lavoratori, il cottimo e la determinazione di esso. Al lavoratore laborioso di normale capacità lavorativa dovrà in ogni caso essere consentito un guadagno minimo non inferiore al 18% oltre⁷¹ la normale retribuzione.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiore alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare acconti settimanali in base alle tariffe per ora effettuate, pari al 90% della retribuzione prevista dal presente Contratto.⁷²

⁶⁷ -art.49 CCNL

⁶⁸ -Importo aggiornato in occasione del Contratto Provinciale 1996, in precedenza definito in L.1.700 sino al 31 maggio 1996.

⁶⁹ Dall'articolo sono state eliminate le norme oramai inefficaci per gli alloggi ed annessi per i salariati fissi tali alla data del 1 settembre 1982 e quelle relative alle prestazioni per effetto dell'art.27 del Contratto Provinciale 3 luglio 1996 e per la introduzione dei premi per obbiettivo.

⁷⁰ -Norma derivante dall' Integrativo Provinciale

⁷¹ -Precisazione introdotta con il Contratto Provinciale 2000-2003

TITOLO VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

ART. 31 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro.

Il Fondo FIMILA, che confluirà nel nuovo organismo EBAT, e' specificamente delegato alla definizione degli interventi più adatti per integrare il trattamento di malattia ed infortuni adeguando le forme di intervento ai tempi e strutturando in modo conseguente il regolamento interno del fondo stesso.

ART. 32 - Lavori pesanti o nocivi

Si considerano lavori disagiati, nocivi e pericolosi:

La potatura di viti di tipo aversano (viti maritate a pioppi); l'abbacchiatura delle noci; lo spargimento di antiparassitari velenosi; i lavori eseguiti sotto serra in ambiente a temperatura sopra quella meteorologica; l'esclusivo lavaggio delle mammelle prima della mungitura; le operazioni svolte dai così detti "calafossi"; la raccolta delle ciliegie da piante di alto fusto; le operazioni svolte con motosega e decespugliatore.

Si considerano lavori pericolosi e nocivi quelli che per legge sono definiti tali dalle Autorità Sanitarie. L'orario giornaliero di lavoro per i lavoratori impiegati esclusivamente a lavori nocivi o pericolosi e' di 4 ore.⁷³

Ai lavoratori addetti allo spargimento di antiparassitari velenosi; ai "calafossi"; ai lavoratori adibiti a lavori continuativi in acqua; a quelli addetti ai trattamenti di disinfestazione sotto serre, l'orario di lavoro e' ridotto a 4 ore giornaliere, agli altri lavoratori sopra richiamati spetta una indennità del 13% sulla paga giornaliera.

ART. 33 - Libretto sindacale e sanitario

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano a predisporre il libretto sindacale di lavoro sul quale devono essere annotati il livello e le variazioni dello stesso, l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, la corresponsione di acconti, nonché ogni altra registrazione inerente il rapporto di lavoro. Tale libretto sarà ritirato presso le rispettive Organizzazioni di categoria.

⁷² -Norma derivante dell' Integrativo Provinciale

⁷³ -Il comma è stato inserito in occasione dell' Integrativo 1988

TITOLO VIII

SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 34 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato⁷⁴

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

A) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso, e' determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quale ad esempio:

- la grave insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti nell'azienda;
- la condanna penale per reati comuni che comportino lo stato di detenzione;
- il danneggiamento doloso di beni aziendali o dovuto a grave negligenza;
- l'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi;
- la recidiva in una delle gravi mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari; il furto in azienda;
- la certificazione fraudolenta circa lo stato di malattia.

B) GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo e' determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'operaio, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali ad esempio:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- l'insufficiente e provato rendimento del lavoratore;
- la sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico o della superficie aziendale;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali, della organizzazione aziendale e degli allevamenti;
- notevole sviluppo della meccanizzazione e quant'altro comporti la riduzione di impiego di manodopera, nella premessa che l'azienda ne dia comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione o cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, limitatamente ai familiari entro il terzo grado anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo, deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 72 del presente Contratto.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione Sindacale per un eventuale tentativo di conciliazione.

Ai sensi dell'art. 11 della legge 16 luglio 1956, n. 604, la disciplina del presente articolo non si applica agli operai in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.⁷⁵

⁷⁴ -Norma del CCNL art.72

⁷⁵ -Norma dell' Integrativo Provinciale

ART. 35 - Dimissioni per giusta causa

L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

ART. 36 - Preavviso di risoluzione del rapporto

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, e' dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità e' dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

ART. 37 - Norme disciplinari

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

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

Qualsiasi infrazione alla disciplina di lavoro da parte del lavoratore da' luogo, a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- 1) trattenuta fino al massimo di quattro ore di salario:
 - a) nel caso in cui senza giustificato motivo, il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda e ne anticipi la cessazione;
 - b) nel caso in cui per negligenza il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
 - c) nel caso in cui il lavoratore si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
 - d) quando non esegue il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

- 2) trattenuta da una a cinque giornate di retribuzione nei casi di recidiva e di maggiore gravità nella mancanza di cui al punto 1).⁷⁶

Gli importi delle trattenute che non presentino risarcimenti di danni, saranno devoluti ad opere di beneficenza.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 300/1970 al lavoratore a cui viene opposta una mancanza deve essere comunicata, entro 10 giorni dall'evento, la contestazione, concedendo la possibilità nell'arco di dieci giorni, anche in sede sindacale di giustificare il proprio comportamento.

Trascorso il tempo di 10 giorni concesso al lavoratore senza ricevere comunicazioni, il datore di lavoro potrà provvedere a comminare la sanzione prevista dai commi precedenti dopo aver atteso ulteriori dieci giorni.

Le lettere tipo da utilizzare sono presenti negli Allegati al n° 3 e 4.

⁷⁶ -Introdotta con il CPL del 1996

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

ART. 38 - Delegato d'azienda

Nelle aziende, dove non siano state costituite le RSU, secondo le modalità previste dal successivo art.44⁷⁷, che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 50 operai agricoli⁷⁸ sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo determinato o indeterminato.

Dalla data della elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 78 del presente contratto.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato non subirà modifica per effetto di tale nomina.

Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera entro 5 giorni dalla loro elezione dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei Contratti Collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie di competenza del conduttore.

ART. 39 - Tutela del Delegato d'azienda

Il delegato di azienda, non può essere licenziato o trasferito dalla azienda in cui e' stato eletto, ne' colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti la attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro, i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

ART. 40 - Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 16 ore⁷⁹ annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materia di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

⁷⁷ -Precisazione inserita con il Contratto Provinciale 2000-2003

⁷⁸ -Norma derivante dall' Integrativo Provinciale

⁷⁹ -Norma derivante dall' Integrativo Provinciale

I lavoratori, i delegati aziendali o le rappresentanze sindacali territoriali, sono tenuti a comunicare almeno due giorni prima al datore di lavoro della convocazione della Riunione in azienda e a concordarne nel rispetto degli interessi di entrambe le parti, l'orario e la durata.⁸⁰

ART. 41 - Permessi sindacali

Ai lavoratori dipendenti d'azienda agricola, membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, e ai delegati aziendali debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a ore 13,20 mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali nazionali, regionali o provinciali, i permessi stessi possono essere cumulabili entro un periodo massimo di un semestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di ore 6,40 per la partecipazione a trattative sindacali o a Congressi e Convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intenso lavoro o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, relativamente alla comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori, membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera delle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle Direzioni Aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

ART. 42 - Contributo contrattuale e Integrazione malattia ed infortuni

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

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria. Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro così definite, 0,19 a carico del lavoratore, 0,35 a carico del datore di lavoro.

Le parti convengono che la riscossione prevista per il Fondo FIMILA, che confluirà nell'EBAT, e il Contributo di assistenza Contrattuale di cui agli articoli 6 e 7, venga riscosso in unica soluzione.

Il contributo dovuto per il funzionamento del Fondo integrativo infortuni e malattia che confluirà nel costituendo EBAT sarà, 0,13 a carico del lavoratore, 0,23 a carico del datore di lavoro.

Ai contributi così definiti sarà aggiunta la quota di spese per la riscossione curata direttamente o tramite enti previdenziali convenzionati.⁸¹

ART. 43 - Quote sindacali per delega

In base all'art. 26 della legge 20/5/1970 n. 300, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto di lavoro, hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sulla busta paga da effettuarsi dal datore di lavoro, i contributi sindacali che gli operai volontariamente intendono versare alla propria Organizzazione.

Le aziende provvederanno alla trattenuta dei contributi sindacali soltanto agli operai che le abbiano autorizzate con l'apposito modulo di delega debitamente sottoscritto e consegnato all'azienda.

E' fatto salvo il diritto di ogni singolo lavoratore a revocare la delega.

In tal caso, il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro, con lettera raccomandata da inviarsi dieci giorni prima del periodo di paga, la dichiarazione di revoca.

Il modulo di delega sarà concordato dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dovrà indicare l'importo relativo alla misura della trattenuta, nonché la decorrenza, che dovrà essere effettuata in corrispondenza del periodo di paga.

⁸⁰ -Norma inserita con il Contratto Provinciale 3 luglio 1996

⁸¹ -La modifica avrà efficacia con la riscossione di competenza e pertanto con l'anno 2000

Per gli operai a tempo determinato la ritenuta sarà limitata al periodo di occupazione presso ogni singola azienda, e pertanto dovranno rilasciare la delega per ogni periodo lavorativo presso ciascuna azienda.

Il datore di lavoro provvederà a versare alla fine di ogni bimestre l'importo dei contributi trattenuti nell'apposito c/c bancario o postale che ciascuna Organizzazione Sindacale dei lavoratori provvederà tempestivamente a segnalare, a mezzo lettera raccomandata, ad ogni singola azienda interessata.

Il datore di lavoro e' tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche per tutta la durata del rapporto di lavoro. e' tenuto altresì a conservare in distinti raccoglitori intestati a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali sia le distinte delle trattenute che le ricevute di versamento in c/c effettuate nell'anno in corso ed in quello precedente. Ciascuna Organizzazione Sindacale potrà, previa comunicazione al datore di lavoro, prendere visione delle deleghe e dei versamenti di propria competenza.

Il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda esclusivamente l'Organizzazione richiedente e rifiutarsi di mostrare le altre, al fine di garantire la segretezza prevista dall'art.26 della legge 20 maggio 1970, n. 300

ART. 44 - Le Rappresentanze Sindacali Unitarie⁸²

Le rappresentanze Sindacali Unitarie sono disciplinate dal Protocollo di intesa per la costituzione delle RSU operai impiegati e quadri agricoli e florovivaisti all.n°9 del CCNL del 10 luglio 1998 e successive integrazioni.

⁸² -Articolo inserito con il Contratto Provinciale 2000-2003.

TITOLO X

NORME FINALI

ART. 45- Controversie individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 28 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'Osservatorio Provinciale.

ART. 46- Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei Contratti provinciali di lavoro.

ART. 47- Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore, già previste dai contratti integrativi provinciali, per i rapporti in essere prima della sottoscrizione del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Accordo Provinciale sulla indennità di percorso nelle province dell'Italia meridionale e delle Isole.

Nulla e' dovuto agli operai agricoli per indennità di percorso e l'azienda non è tenuta a mettere a disposizione il mezzo di trasporto per raggiungere il luogo di lavoro.

Ai lavoratori agricoli, in costanza di rapporto di lavoro alla data del 26 aprile 2004⁸³, che già godevano dell'indennità di percorso che si recano al lavoro con proprio mezzo di trasporto, la cui residenza abituale dista dall'azienda Km 2,5, nulla e' dovuto come indennità di trasporto o percorso.

Ai lavoratori agricoli, in costanza di rapporto di lavoro alla data del 26 aprile 2004, che si recano al lavoro con il proprio mezzo di trasporto per distanze superiori ai km. 2,5 dal centro della sede comunale, dove abitualmente risiede il lavoratore, dalla azienda agricola, verrà corrisposta una indennità di euro 0,10 a km. sia per l'andata che per il ritorno a quelli che si servono di motocicli propri e di euro 0,15 a km per quelli che si servono di automobili.

L'indennizzo di cui sopra è dovuto per ogni singolo mezzo indipendentemente dal numero delle persone trasportate.

L'indennità di trasporto è dovuta anche nel caso in cui il lavoratore, recatosi nell'azienda dove abitualmente svolge il suo lavoro, venga dal datore di lavoro inviato presso altra azienda dal medesimo condotta.

Il tempo necessario al compimento di questo ulteriore percorso viene computato ai fini dell'orario di lavoro.

⁸³ -Precisazione introdotta con CPL 2012-2015

Tabella 1

Retribuzioni OTI e OTD in vigore dal 1 aprile 2013

Area	Minimi di area	Livelli	OTI	OTD	III° elemento	OTD Totale
1	1.200,00	1	1.475,000	56,731	17,27	74,000
		2	1.373,760	52,837	16,08	68,920
		3	1.288,170	49,545	15,08	64,626
2	1.100,00	1	1.215,000	46,731	14,22	60,956
		2	1.135,000	43,654	13,29	56,942
3	750,00	1	885,770	34,068	10,37	44,438
		2	789,680	30,372	9,25	39,618

Tabella 2

Una tantum OTI da riconoscere con la mensilità di aprile 2013

Area	Livelli	OTI
1	1	120,00
	2	112,00
	3	105,00
2	1	98,00
	2	92,00
3	1	72,00
	2	64,00

Allegato 1

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ex art. 21 e 22 lett. b) CCNL

L'anno il giorno del mese di

tra

Il sig., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola , con sede in, via (datore di lavoro)

Ed

Il sig. , nato a ... , il e residente in, via..... (lavoratore)
si conviene e si stipula quanto segue.

- 1.** Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 21 e 22, lett. b) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.
- 2.** Il rapporto di lavoro ha inizio il ... e termina il ... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.
- 3.** La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno ...:
 -
 -
- 4.** Il datore di lavoro si impegna a far svolgere al lavoratore, nell'arco di 12 mesi, un numero di giornate superiore a 100.
- 5.** Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi elencati, senza impedimento oggettivo, comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro.
- 6.** Il sig. ... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..., per le svolgimento delle mansioni di
- 7.** Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
- 8.** (La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.). N.B.: tale clausola facoltativa potrà essere inserita solo a decorrere dal 1° gennaio 2003

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato 2

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ex art. 21 e 22 lett. c) CCNL

L'anno il giorno del mese di

Tra

Il sig., titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola , con sede in, via
(datore di lavoro)

Ed

Il sig. , nato a ... , il e residente in, via..... (lavoratore)
si conviene e si stipula quanto segue.

- 1.** Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art. 21 e 22, lett. c) del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.
- 2.** Il rapporto di lavoro ha inizio il ... e termina il ... senza necessità di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a ... (indicare un numero di giornate superiore a 180)
- 3.** Il sig. ... viene assunto con la qualifica/livello professionale ..., per le svolgimento delle mansioni di
- 4.** Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, si applica la contrattazione collettiva nazionale e provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti.
- 5.** (La retribuzione sarà corrisposta con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a mensilità sono proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.). N.B.: tale clausola facoltativa potrà essere inserita solo a decorrere dal 1° gennaio 2003

Il lavoratore

Il datore di lavoro

Allegato 3

a) Lettera di contestazione di infrazione ai sensi dell'art.75 e 76 CCNL e 37 del CPL di Caserta:

In nome e per conto dell'azienda....., in qualità di.....ai sensi di quanto previsto dall'art.7 della Legge 300/1970, e degli art. 75 e76 CCNL e 37 del CPL di Caserta debbo contestarLe inadempienze che hanno procurato ripercussioni sul corretto andamento aziendale.

Il giorno.....(descrizione dell'accaduto)

Ciò premesso, trattandosi di mancanze tali da prevedere specifiche sanzioni, La invito a presentarsi, eventualmente assistita dal Suo rappresentante sindacale, entro 10 giorni dal ricevimento della presente, presso...(l'azienda o l'organizzazione professionale) per esporre la propria difesa in merito agli addebiti che Le vengono contestati.

La informo che ai sensi dell'art 37 del CPL di Caserta trascorsi inutilmente venti giorni dalla presente, Le saranno intimate le sanzioni previste per il caso in specie.

Cordiali saluti

Allegato 4

b) Lettera di contestazione di infrazione ai sensi dell'art.72 CCNL e 36 del CPL di Caserta e richiesta di risarcimento del danno:

In nome e per conto dell'azienda....., in qualità di.....ai sensi di quanto previsto dall'art.7 della Legge 300/1970, e degli art. 75 3 76 CCNL e 37 del CPL di Caserta debbo contestarLe inadempienze che hanno procurato ripercussioni sul corretto andamento aziendale e quantificabili danni materiali.

Il giorno.....(descrizione dell'accaduto)

Ciò premesso, trattandosi di mancanze tali da prevedere specifiche sanzioni, La invito a presentarsi, eventualmente assistita dal Suo rappresentante sindacale, entro 10 giorni dal ricevimento della presente, presso...(l'azienda o l'organizzazione professionale) per esporre la propria difesa in merito agli addebiti che Le vengono contestati.

La informo che ai sensi dell'art 37 del CPL di Caserta trascorsi inutilmente venti giorni dalla presente, Le saranno intimate le sanzioni previste per il caso in specie e iniziate le azioni di recupero del danno materiale subito dall'azienda.

Cordiali saluti