CGIL FLAI

FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA - PISTOIA

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

(Stipulato il 24 Settembre 2012)

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

Il giorno 24 settembre 2012, in Pistoia, presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori - Via N. Copernico, 96/A loc. Sant'Agostìno Pistoia

tra

- Confagricoltura Pistoia o Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dal Presidente Dott. Edoardo Chiti, assistito dal Direttore dell'Unione stessa;

La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente Sig. Riccardo Andreini assistito dal Direttore della Federazione stessa;

La Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal Presidente Provinciale dott. Sandro Orlandini, assistito dal sig. Masi Marco della Confederazione stessa

e

- la FLAI — CGIL, rappresentata dal segretario Sig. Giacomelli Francesco e dal sig. Lodico Giampietro;
- la FAI - CISL, rappresentata dal Sig. Bernini Giorgio, dal sig. Maccioni Gian Paolo e dal Sig. Andrea Maffucci, Amedeo Sabato;
- la UILA - UIL, rappresentata dal Sig. Bardelli Giovanni;
- con la presenza di una delegazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Visto il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010 ed il CCPL stipulato in Pistoia il 16 maggio 2008;
premesso che con l'entrata in vigore del citato CCNL la trattativa a livello provinciale può svilupparsi solo nella parte ad essa demandata dalla contrattazione nazionale;

si è stipulato

il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Pistoia.

Art. 1
Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto della 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, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal contratto integrativo provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere, nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali.

Art. 2
Efficacia del contratto

Le norme stabilite dal presente Contratto Provinciale sono operanti e disciplinano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti nella provincia di Pistoia.

Il presente contratto fa riferimento al C.C.N.L. Per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, per le norme non espressamente disciplinate dal C.P.L. stesso.

Art. 3
Riassunzioni

Ai fini dell'assunzione degli operai agricoli stagionali, così come previsto dall'ad. 20 del CCNL del 25 maggio 2010, che richiama l'ad. 8/bis della legge 79/83, verrà data precedenza nella riassunzione ai lavoratori stagionali che manifestano la volontà di esercitare il diritto previsto dall'art. 8/bis citato nei termini previsti dalla legge.

Art. 4
Manodopera addetta alle operazioni di raccolta

I lavoratori addetti alle operazioni di raccolta, sono inquadrati all'interno dell'area 3- comune, del presente C.P.L. con il salario stabilito dal Contratto provinciale di Lavoro per detta categoria.

Art. 5
Lavoratori migranti

Per i gruppi di lavoratori migranti di cui all'ad. 25 del C.C.N.L. è previsto il rimborso delle spese di viaggio dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno.

Art. 6
Classificazione degli operai agricoli e dei lavori

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento.
La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione
Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.
Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così stabilita:

AREA l a DECLARATORIA

Appartengono a questa 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.

SPECIALIZZATI SUPER:

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Cantiniere: il cantiniere che, oltre ad avere la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti della cantina, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale teorico-pratica per cui è in grado di effettuare autonomamente e con responsabilità tutte le operazioni di vinificazione, nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e la sua conservazione (escluse competenze dell'enologo).

Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Istruttore ippico responsabile del maneggio: in strutture agricole ed agrituristiche.

Addetto al ricevimento in strutture agrituristiche: con padronanza di lingue straniere scritte e parlate e con conoscenza di sistemi tecnologici informatici.

SPECIALIZZATI : il muratore, fabbro, bottaio, falegname, conduttore autocarro o trattrice per cui occorra la patente, meccanico, motorista, conduttore di macchine operatrici per cui occorra la patente, frantoiano responsabile dell'andamento del frantoio e del funzionamento dei macchinari, l'unico addetto alla stalla per l'allevamento dei bovini, l'unico addetto alle incubatrici negli allevamenti specializzati di tipo industriale di animali di bassa corte, addetto alle operazioni di monta taurina o toraio, innestatore, potatore capace di eseguire la potatura di riforma dell'olivo, il cantiniere che oltre ad avere la responsabilità del carico e scarico dei prodotti della cantina è in possesso di particolari esperienze e capacità per cui è in grado di effettuare le operazioni di vinificazione nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e della sua conservazione; il magazziniere che, oltre ad avere la responsabilità del carico e scarico dei prodotti di magazzino, provvede alla compilazione dei mandati di consegna, cuoco unico che presti l'attività in aziende in cui la struttura del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica e capacità professionali.

AREA 2° - 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.

QUALIFICATI SUPER: il cantiniere addetto alle macchine di sterilizzazione ed alle operazioni di imbottigliamento e compilazione del mandato di consegna;
- l'unico addetto con mansioni di guardia non giurata.
- cuoco, anche unico, che non cura il ricettario e l'approvvigionamento dei cibi in strutture agrituristiche.

QUALIFICATI: magazziniere, cantiniere, guardia non giurata, terz'uomo addetto alla stalla ed al bestiame, mungitore, aiuto trattorista ed aiuto macchinista, conduttore di macchine operatrici, potatore in genere di olivi, potatore di viti e piante da frutto, boscaiolo, frantoiano, pressatore ed imboccatore, preparatore di miscele ed irrorazione delle stesse, seminatore a mano di panico, seminatore e trapiantatore a mano di peperoni per uso industriale, aiuto cuoco in strutture agrituristiche, cameriere che opera negli alloggi e nel servizio di ristorazione e guardaroba in strutture agrituristiche.

AREA 3a- DECLARATORIA

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

COMUNI: operaio comune, addetto al lavoro dei campi, manovale, garzone fatutto, addetto alla raccolta ed ammazzettatura del panico, addetto alla raccolta di peperoni per uso industriale, addetto all'allevamento di animali di bassa corte e a tutti quei lavori non propri dei qualificati e degli specializzati, personale di fatica e di pulizia.
Effettua le pulizie, la manovalanza in genere, anche nell'accoglienza dei clienti nelle aziende agrituristiche.

CAPI : Ai lavoratori specializzati e non ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale nella misura del 13% nei confronti della categoria e gruppo della figura di appartenenza l'incarico dovrà essere conferito per scritto dal datore di lavoro al lavoratore, con l'indicazione della durata, anche presunta dell'incarico stesso.
La maggiorazione del 13% dovrà essere effettuata sulla retribuzione con l'esclusione, nel caso di operaio a tempo determinato, del terzo elemento di cui all'art. 49 del CCNL.

Art. 7
Classificazione degli operai florovivaisti e dei lavori

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in aree professionali, comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche essenziali e, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

AREA 1° 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.

Livello "a" - specializzato super

Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1ª generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore - meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

Potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

Giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavoratori assegnatigli.

Conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di **1°** e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Meccanico-collaudatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla manutenzione e riparazioni ordinarie e straordinarie dei mezzi meccanici ed impianti aziendali, effettua anche, sempre in modo autonomo il montaggio dei nuovi impianti nonché la revisione ed il collaudo dei mezzi aziendali e degli impianti stessi garantendo il loro regolare funzionamento, svolgendo attività lavorativa polivalente.

Responsabile delle spedizioni: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, dispone, all'interno dell'azienda, l'esecuzione dei lavori relativi alla spedizione delle piante e consegna delle merci, provvede altresì alla compilazione e tenuta dei buoni di consegna delle produzioni in spedizione rispondendo dell'attività cui é stato specificatamente proposto, nonché dei materiali, merci e documenti ricevuti in consegna.

Responsabile delle lavorazioni in serra: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, individua i tempi e le modalità per la produzione delle diverse varietà di piante, effettua tutte le mansioni inerenti alle lavorazioni di serra scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti per la concimazione, disinfestazione, miscelazione dei prodotti chimici, ormoni e marze per il taleaggio, ecc. ed ha la diretta responsabilità, limitatamente al ciclo di lavorazione, del complesso delle lavorazioni che vi vengono effettuate.

Responsabile impianti di irrigazione: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, ha come incarico prevalente e continuativo il compito di realizzare, verificare e seguire nel tempo gli impianti di irrigazione, anche complessi, necessari all'azienda, con specifiche competenze concernenti sia le attrezzature tecniche, informatiche, che le conoscenze colturali delle varie specie e del loro fabbisogno idrico, che gli consentono di giudicare e decidere autonomamente, e con assunzione di responsabilità diretta, i tempi e le modalità dell'irrigazione stessa (periodi e quantità di acqua necessaria - tipo di irrigazione necessaria, ecc.)

Innestatore selezionatore: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, ha come incarico il compito di selezionare e/o raccogliere, anche al di fuori dell'azienda, le piante che per forma e caratteristiche varietali meglio si adattano alla ricoltivazione ed al prelievo del materiale propagativo ed è in grado, altresì, di effettuare tutti i tipi di innesto praticati nell'azienda, con buona conoscenza di ogni altro tipo di innesto delle piante arboree, anche non praticato normalmente nella zona, decidendo autonomamente la scelta del periodo più adatto ed il reperimento ed il prelievo del materiale propagativo.

Livello "b" - specializzati

vivaisti
potatore
innestatori e ibridatori
preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari
selezionatori di piante innestate
conduttori patentati di autotreni - automezzi- trattori
conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado
meccanici
elettricisti
spedizionieri
costruttori di serre

Si precisa che il giardiniere e vivaista è il lavoratore specializzato che, alle dipendenze dirette del conduttore o del capo giardiniere o capo vivaista, esegue e disimpegna con perizia ed in modo autonomo tutti i lavori e le

mansioni inerenti al giardinaggio, alla coltivazione dei fiori, dei semenzai, piantonai, vivai e della esecuzione di colture floreali di speciale importanza su cui sia particolarmente specializzato.

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.

Livello "c" - qualificati super

addetti agli impianti termici;
aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
preparatore di talee che provvede in modo autonomo alla scelta in campo del materiale più idoneo alla radicazione e successiva preparazione delle talee.

Si conviene che la figura del lavoratore "falegname" sia inclusa fra gli specializzati o i qualificati super a seconda delle mansioni svolte.

Livello "d" - qualificati

Tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b"; (specializzati)
preparatori di acqua da irrorazioni;
irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
imballatori;
conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Area 3° declaratoria:

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - comuni

Comuni : addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali, quali ad esempio: invasatori, preparatori di talle addetti alla pulizia, ecc..

CAPO - Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale nella misura del 13%.

L'incarico dovrà essere conferito per scritto dal datore di lavoro al lavoratore, con l'indicazione della durata, anche presunta, dell'incarico stesso.

La maggiorazione del 13% dovrà essere effettuata sulla retribuzione con esclusione, nel caso di operaio a tempo determinato, del 3° elemento di cui all'art. 49 del C.C.N.L.

Art. 8
Orario di Lavoro

L'orario contrattuale massimo di lavoro, stabilito nella misura di 39 ore settimanali viene di norma suddiviso in 4 giorni lavorativi di 8 ore giornaliere ed uno di 7 ore, col sabato di norma libero.

Resta comunque stabilito che gli operai, in caso di particolari esigenze aziendali, sono tenuti a prestare la loro opera anche nella giornata di sabato.

In tal caso le ore lavorate in eccedenza alle ore 39 settimanali, saranno retribuite con la maggiorazione della percentuale prevista per il lavoro straordinario.

Tenuto conto delle esigenze aziendali nelle diverse fasi produttive, in applicazione dell'art. 34 del CCNL, 2° comma (tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del d.lgs. 8.4.2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore) e 3° comma (la variabilità dell'orario di ordinario settimanale di cui la precedente comma è consentita nel limite di 75 ore annue, con il massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale), l'impresa ha facoltà per comprovate esigenze aziendali e per un periodo massimo di 75 ore annue, di stabilire un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno. Pertanto l'orario contrattuale di lavoro può essere elevato nei periodi da marzo a maggio e da settembre a novembre e comunque nei periodi delle semine, dei trapianti e delle raccolte — consegne- carico — scarico, con il massimo di 5 ore la settimana distribuite in 1 ora massimo al giorno dal lunedì al venerdì o 4 ore al sabato ed **1** negli altri giorni. **I** recuperi saranno effettuati nel periodo da giungo a settembre e da novembre a dicembre, tramite riduzione di orario di lavoro giornaliero e, o recuperando l'intera giornata. Le ore di lavoro eccedenti all'orario flessibile (44 ore settimanali) saranno considerate straordinarie a tutti gli effetti e regolate nei limiti e negli altri emolumenti dall'art. n. 42 del C.C.N.L. e n. 9 del C.P.L.

La distribuzione delle ore lavorative nelle giornate sarà effettuata con intervalli di ore tre per i mesi di giugno, luglio e agosto ed ore una nei restanti mesi, salvo diversi accordi intervenuti fra il datore di lavoro e la maggioranza dei lavoratori.

Ove l'orario ordinario di lavoro settimanale venga suddiviso in 5 giorni, col sabato di norma libero, detta giornata concorre alla formazione del periodo delle ferie previsto dall'art. 36 del CCNL.

In base all'art. 18 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, l'orario di lavoro per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici non può superare le ore 7 giornaliere e le 35 settimanali; per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Per gli operai addetti alle stalle ed agli agriturismi, tenuto conto delle particolari esigenze produttive ed organizzative e fermo restando l'orario ordinario di 39 ore settimanali, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro sarà concordato direttamente tra il datore di lavoro o chi per lui e gli operai.

Gli operai addetti al bestiame dovranno prestare l'assistenza notturna in caso di necessità, come dovranno effettuare il lavoro strettamente limitato al governo ed alla cura del bestiame anche nei giorni festivi e domenicali. Agli operai predetti, dovrà comunque essere assicurato un riposo continuativo di almeno 8 ore in coincidenza con le ore notturne fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/2003.

Dichiarazione a verbale

L'orario medio agli effetti della determinazione della retribuzione giornaliera per la corresponsione della 13a mensilità, della 14a mensilità, dell'eventuale indennità sostitutiva delle ferie, delle festività nazionali e infrasettimanali, del trattamento di fine rapporto, ecc. è di 6 ore e 30 minuti, pari al coefficiente 6,50.

Nelle aziende ove si pratica l'orario settimanale di 39 ore distribuito in 5 giorni, dal lunedì al venerdì, ove una delle festività nazionali o infrasettimanali rimaste in vigore, cada in uno di tali 5 giorni, per la festività stessa non lavorata la giornata di paga sarà ragguagliata alle ore dell'orario ordinario giornaliero.

Se vi è, invece, prestazione lavorativa, in aggiunta alla paga giornaliera, spetterà al lavoratore la retribuzione relativa alla festività, in ragione di ore 6 e 30 minuti.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per rielaborare il periodo di utilizzo degli orari plurisettimanali (75 ore) sulla base di eventuali nuove esigenze determinate anche dal mercato.

Art. 9
Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 42 del CCNL per gli operai agricoli e all'art. 43 del citato CCNL per gli operai florovivaisti.
c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità, per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario dell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione per gli operai agricoli sono le seguenti:

- lavoro straordinario	25%
- lavoro festivo	40%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro festivo notturno	60%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 49 del CCNL.

Nei casi in cui 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 cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Le percentuali di maggiorazione per gli operai florovivaisti, giusto l'art. 43 del CCNL sono le seguenti:

- lavoro straordinario	29%
- lavoro festivo	40%
- lavoro notturno	48%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro festivo notturno	55%

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte si farà luogo ad una maggiorazione del 10%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito dall'art. 49 del CCNL.

Per gli operai a tempo determinato la cui retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Art. 10
Riposo settimanale

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora ai lavoratori addetti al bestiame o aventi particolari mansioni, non sia possibile per esigenze aziendali usufruire dell'intero riposo settimanale, il datore di lavoro dovrà ridurre al minimo le prestazioni lavorative nel giorno considerato.

Art. 11
Organizzazione del lavoro - Ferie

In ordine a quanto previsto dall'art. 36 del CCNL, al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento delle ferie (garantendo al lavoratore il godimento di almeno due settimane consecutive), le aziende ed i singoli lavoratori concorderanno di massima il calendario delle ferie entro il 30 aprile di ogni anno cercando di coordinare le esigenze dei lavoratori con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.

Art. 12
Interruzione - Recuperi

L'operaio a tempo determinato ha il 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.

Per l'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore entro quindici giorni successivi all'interruzione, 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.

Per le ore ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.72 n. 457.

Si precisa inoltre, per gli operai florovivaisti - giusto il 1° comma dell'art. 45 del CCNL, che le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Art. 13
Retribuzione operai agricoli

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1) salario contrattuale, definito dai Contratti provinciali secondo i criteri di cui all'articolo 31 del CCNL e fissato per singole figure o per gruppi di figure;

2) generi di natura o valore corrispettivo, per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;

All'operaio agricolo a tempo determinato compete inoltre una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo degli istituti relativi alle festività nazionali ed infrasettimanali, alla 13' mensilità, 14' mensilità, alle ferie, riconosciuti agli operai a tempo indeterminato.

Tale indennità espressa in percentuale, viene fissata nella misura prevista dal CCNL e calcolata ai sensi dell'ad. 49 del citato CCNL.

Gli operai agricoli a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento, non è più dovuto agli anzidetti operai il terzo elemento.

Con decorrenza dal 1° settembre 2012, il salario provinciale, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, subirà i seguenti aumenti lordi onnicomprensivi di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL 25 maggio 2010 — parte contratto provinciale:

a) operai agricoli OTI (aumento €/orario)	**dal 01.09.2012**	**dal 01.03.2013**
Area 1		
Specializzato su per	€ 0,3130	€ 0,0782
Specializzato	€ 0,3015	€ 0,0754
Area 2		
Qualificato super	€ 0,2916	€ 0,0729
Qualificato	€ 0,2761	€ 0,0690
Area 3		
Comune	€ 0,2508	€ 0,0627

b) operai agricoli OTD (aumento €/orario)	**dal 01.09.2012**	**dal 01.03.2013**
Area 1		
Specializzato super	€ 0,4083	€ 0,1021
Specializzato	€ 0,3933	€ 0,0983
Area 2		
Qualificato super	€ 0,3804	€ 0,0951
Qualificato	€ 0,3602	€ 0.0900
Area 3		
Comune	€ 0,3271	€ 0,0818

Le retribuzioni resteranno in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

Per gli operai a tempo indeterminato, agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per 6,50 e quella mensile moltiplicando la paga oraria per 169.

All'operaio agricolo a tempo indeterminato, al quale il datore di lavoro non sia in grado di fornire un'abitazione igienica e sufficiente per lo stesso e la sua famiglia, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva di euro 15,50 mensili.

Tale indennità non sarà corrisposta quando l'operaio per propri motivi non ritenga di fruire dell'abitazione messagli a disposizione dall'azienda.

Nel caso di più familiari coabitanti che abbiano con la stessa azienda diversi rapporti di lavoro a tempo indeterminato, l'abitazione sarà concessa esclusivamente al capo famiglia senza ulteriori indennità sostitutive agli altri dipendenti coabitanti; in caso di mancata concessione l'indennità sostitutiva spetta al capo famiglia.

Nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro, previa disdetta di tre mesi, può sostituire l'abitazione con altra nell'ambito dell'azienda stessa.

L'indennità sostitutiva sopra indicata viene assunta in quanto ai fini del calcolo della **13'** e 14' mensilità, e del **TFR.**

Dichiarazione a verbale

Le parti, tenuto conto che l'ad. 49 del CCNL recita "i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili, giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto", visto che nei precedenti rinnovi, le tabelle sottoscritte e utilizzate per l'elaborazione delle buste paga, sono orarie, le parti si impegnano a continuare ad elaborare le suddette tabelle su base oraria, sia per gli OTD, che OTI - agricoli e florovivaisti e di riunirsi entro i due mesi successivi alla firma del presente CPL, per verificare l'integrazione dello stesso.

Art. 14
Retribuzione operai florovivaisti

Dal 1° settembre 2012, per gli operai florovivaisti, saranno apportate alle retribuzioni orarie del salario provinciale, in vigore alla stessa data i seguenti aumenti lordi onnicomprensivi di quanto previsto dall'ad. 2 del CCNL 25 maggio 2010 - parte contratto provinciale:

a) operai florovivaisti OTI

(aumento €/orario)	**dal 01.09.2012**	**dal 01.03.2013**
Area 1		
Specializzato super	€ 0,4429	€ 0,1107
Specializzato	€ 0,4260	€ 0,1065
Area 2		
Qualificato super	€ 0,4085	€ 0,1021
Qualificato	€ 0,3854	€ 0,0964
Area 3		
Comune	€ 0,3454	€ 0,0864

b) operai florovivaisti

(aumento €/orario)	**dal**	**dal 01.03.2013**
Area 1		
Specializzato super	€ 0,5778	€ 0,1444
Specializzato	€ 0,5557	€ 0,1389
Area 2		
Qualificato super	€ 0,5328	€ 0,1332
Qualificato	€ 0,5027	€ 0,1257
Area 3		
Comune	€ 0,4506	€ 0,1126

Per quant'altro si fa riferimento all'art. 49 del Contratto Collettivo Nazionale.

Dichiarazione a verbale

Le parti, tenuto conto che l'art. 49 del CCNL recita " i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili, giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto", visto che nei precedenti rinnovi, le tabelle sottoscritte e utilizzate per l'elaborazione delle buste paga, sono orarie, le parti si impegnano a continuare ad elaborare le suddette tabelle su base oraria, sia per gli OTD, che OTI - agricoli e florovivaisti e di riunirsi entro i due mesi successivi alla firma del presente CPL, per verificare l'integrazione dello stesso.

Art. 15
Modalità di pagamento della retribuzione

Agli operai a tempo indeterminato e determinato, la retribuzione viene erogata mensilmente in base ai giorni di effettiva prestazione e con periodicità posticipata.

La corresponsione della paga deve essere effettuata non oltre i dieci giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce

Fermo restando il disposto dell'art. 4 della legge 5 gennaio 1953 n. 4, le aziende consegneranno all'atto della corresponsione ai lavoratori dipendenti, il prospetto paga.

Art. 16
Malattia e infortuni operai agricoli

In caso di malattia o infortunio il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare alla stessa ('identificativo o il certificato medico nei termini di legge.

In caso di mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà in base alle vigenti disposizioni di legge di far eseguire controlli durante la malattia e l'infortunio dell'operaio a mezzo degli **Enti** preposti.

L'operaio con contratto a tempo indeterminato infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurante l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione delle indennità di anzianità, della 13a mensilità, della 14a mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato continuerà ad usufruire della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile se gli sono stati dati in uso.

Se il lavoratore suddetto coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Impegno a verbale per gli operai agricoli

Integrazione al trattamento di legge in caso di malattia o di infortunio sul lavoro

Tenuto presente l'art. 60 del Contratto nazionale di lavoro degli operai agricoli, si conviene che, in caso di malattia od infortunio, comprovati da apposita certificazione rilasciata dall'INPS o dall'INAIL, sarà corrisposta a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Contratto dal datore di lavoro all'operaio una integrazione alla indennità di legge nella seguente misura:

a) in caso di malattia: l'operaio agricolo a tempo indeterminato, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno solare, pari a euro 11 (undici).
   Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia se questa si protrae oltre il terzo giorno e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS;
b) in caso di infortunio: l'operaio agricolo a tempo indeterminato avrà diritto all'erogazione da parte del datore di lavoro di una indennità giornaliera pari a euro 12 (dodici) per un periodo massimo di 90 giornate in un anno solare.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di malattia o infortunio rispettivamente riconosciuti dall'INPS o dall'INAIL, la integrazione di cui

trattasi sarà corrisposta, nella stessa misura sopra indicata, per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare e a condizione che al sorgere della malattia o al verificarsi dell'infortunio, l'operaio si trovi alle dipendenze dell'azienda da almeno 10 giorni.

Sia per gli operai a tempo indeterminato che determinato, la corresponsione dell'integrazione avrà inizio dal quinto giorno dal verificarsi dell'infortunio.

In caso di assunzioni nel corso dell'anno, il periodo massimo di 90 giornate nell'anno solare di cui alle lettere a) e b), sarà ridotto per gli operai a tempo indeterminato proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro durante l'anno stesso.

Il presente articolo cesserà di avere validità ed il suo contenuto verrà riesaminato dalle parti contraenti qualora vengano emanate norme di legge miglioratrici o altra regolamentazione sindacale, dell'attuale trattamento in caso di malattia o in caso di infortunio.

Le parti si danno atto che ai sensi dell'ad. 213 del **T.U.** D.P.R. 30.6.95 n. 1124, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere all'operaio infortunato l'intero salario per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio ed il 60% del salario per i successivi tre giorni.

Dichiarazione verbale operai florovivaisti

Le OOSS dei lavoratori premesso che per il settore florovivaistico l'ad. 61 del CCNL prevede in caso di malattia del lavoratore l'erogazione da parte del datore di lavoro di una indennità giornaliera, considerato che nella realtà provinciale le parti hanno concordato di non addivenire alla costituzione della cassa extra-legem, richiedono che la carenza salariale dei primi tre giorni lavorativi di malattia debba essere risolta a partire dal rinnovo del CCNL della categoria.

Le organizzazioni datoriali, preso atto di tale richiesta ritenendo che le problematiche legate alla carenza di copertura salariale dei primi tre giorni indennizzabili di malattia debba trovare una eventuale soluzione in sede nazionale , convengono, in accordo con le OOSS dei lavoratori, che a partire dal 01.01.2009 per gli operai florovivaisti le aziende,con obbligo di consegna del certificato medico da parte del lavoratore , copriranno la carenza malattia in argomento a partire dal primo giorno lavorativo nella misura del 25 % del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza del lavoratore in vigore al primo febbraio dell'anno in corso.

Dal 01 settembre 2012, per malattie con assenza fino a 3 giorni, con obbligo di consegna del certificato medico, la carenza della malattia è pari al 40% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza del lavoratore in vigore al primo febbraio dell'anno in corso. Per malattie superiore a tre giorni vale quanto definito nel C.C.N.L. Del 25 maggio 2010.

La corresponsione di cui trattasi verrà a cessare automaticamente con

l'eventuale applicazione dell'Ente Bilaterale Territoriale Agricolo/Cassa extraLegem o in caso di variazioni o modifiche legislative o contrattuali nazionali delle disposizioni riguardanti l'indennità di malattia degli operai florovivaisti.

Art. 17
Rimborso spese

Ai lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori della azienda, sono costretti a consumare i pasti od a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

È in facoltà delle parti concordare preventivamente in forma forfettaria tale rimborso.

Rimborsi per spostamenti in azienda:

Il lavoratore deve presentarsi all'inizio dell'orario lavorativo al centro aziendale oppure al posto di lavoro in precedenza indicato.

Nel caso che l'azienda richieda spostamenti dal centro aziendale al posto di lavoro o viceversa, o da un posto di lavoro a posti di lavoro, e non metta a disposizione un proprio mezzo, agli operai spetterà un rimborso delle spese sostenute nella seguente misura:

- per i primi Km 5 (andata e ritorno): nessun rimborso;
- per spostamenti superiori a 5 Km : in rapporto al mezzo impiegato;
- per motoveicolo: euro 0,17 al Km;
- per autoveicolo: euro 0,34 al Km.

In alternativa a quanto sopra le parti possono convenire un rimborso forfettario.

I rimborsi di cui sopra dovranno essere corrisposti nel mese di riscontro.

Al primo gennaio di ogni anno le tariffe concordate per l'autoveicolo saranno modificate in ragione di un quinto delle variazioni intervenute sul prezzo dei carburanti.

La tariffa di rimborso per il motoveicolo sarà la metà di quella prevista per l'autoveicolo.

Art. 18
Condizioni di lavoro - Tutela della salute dei lavoratori

Le parti stipulanti il presente contratto auspicano la realizzazione di un diverso rapporto fra agricoltura e ambiente, attraverso l'uso di consolidate tecniche tendenti ad un più razionale impiego di prodotti chimici, ivi compresa la lotta biologica e quella guidata.

A questo scopo si ritiene indispensabile una più stretta collaborazione con gli Enti Pubblici di prevenzione e la realizzazione di una rete di servizi e di assistenza tecnica, oltre all'incentivazione della ricerca scientifica.

Conformemente a quanto previsto dall'ad. 68 del CCNL, le OO.SS. pro-

vinciali e quelle dei datori di lavoro, concordano di adottare il libretto sindacale sanitario, conforme a quanto previsto dallo stesso CCNL..

Tale libretto, stampato a cura delle parti firmatarie del CPL, verrà distribuito ai datori di lavoro ed agli operai agricoli e florovivaisti.

Il libretto sindacale sanitario sarà tenuto, debitamente compilato ed aggiornato in ogni sua parte, presso la sede aziendale a cura del datore di lavoro e fornito, su richiesta, al lavoratore per ogni e qualsiasi evenienza.

Nelle aziende con oltre 5 operai con contratto a tempo indeterminato il datore di lavoro avrà cura di predisporre - là ove esiste la possibilità obiettiva - un locale atto alla consumazione di pasti, al riparo da improvvise avversità atmosferiche ed al riposo nell'intervallo fra il lavoro del mattino e del pomeriggio.

Gli operai hanno l'obbligo di tenere puliti i locali di cui sopra.

Ogni azienda dovrà essere dotata della cassetta di pronto soccorso e di un locale spogliatoio fornito di doccia o lavandino.

Il datore di lavoro dovrà altresì mettere a disposizione degli operai addetti ai lavori che presentano fattori di nocività, i mezzi di protezione atti a salvaguardare la loro salute, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, che dettano rispettivamente norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e norme generali per l'igiene del lavoro.

Agli operai addetti o esposti ai lavori che presentano fattori di nocività sarà concesso ogni anno, con regolare corresponsione del salario, un permesso di 4 ore per effettuare una visita di controllo medico.

Fermo restando di norma la visita di cui sopra, tuttavia quando l'effettuazione dei lavori con particolari rischi di nocività ne consigliano la necessità, tale visita potrà essere ripetuta, nel corso dell'anno alle stesse condizioni.

Sono abilitati a richiedere le visite mediche i lavoratori singoli interessati ed il datore di lavoro.

Per tutti gli altri lavoratori, sempre a tempo indeterminato, potrà essere effettuata una visita di controllo annuale in azienda attraverso l'intervento dei Centri di Medicina Preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti senza dar luogo a ritenute salariali.

In tal caso l'Ente preposto a tale visita di controllo dovrà dare alle aziende comunicazione preventiva con un congruo termine di almeno una settimana.

Per tale visita preventiva l'azienda concorrerà alle eventuali spese concernenti gli accertamenti sanitari per un importo non superiore a euro 5 (cinque)

Il lavoratore fornirà all'azienda la documentazione delle visite mediche e degli accertamenti sanitari.

Allo scopo di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, per gli addetti ai lavori che presentano fattori di nocività, l'orario di lavoro vine ridotto - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere.

Sono considerati lavori che presentano fattori di nocività i trattamenti con presidi sanitari molto tossici e tossici.

Nel giorno che vengono effettuati i trattamenti, viene esclusa, nelle colture trattate, qualsiasi prestazione lavorativa.

Nel giorno successivo alla fine dei trattamenti, le prestazioni lavorative, saranno limitate al tempo strettamente necessario, compatibili con le esigenze aziendali e con idonei mezzi di protezione.

In particolare per le operazioni di fresatura, zollatura, potatura e taglio erbe infestanti, le prestazioni lavorative, dopo i trattamenti con i presidi sanitari sopra indicati, non dovranno essere effettuate prima di tre giorni dai trattamenti stessi, salvo diverse prescrizioni indicate nell'etichetta del presidio sanitario impiegato.

Le aziende agricole florovivaiste, daranno informazione ai lavoratori interessati dei trattamenti di cui sopra eventualmente effettuati anche da ditte esterne, mediante segnalazione sui luoghi di intervento o con altri mezzi ritenuti idonei.

Ai lavoratori addetti alle lavorazioni che presentano fattori di nocività, l'azienda dovrà fornire, a seconda dei lavori stessi, maschere, occhiali, stivali, guanti, tute e/o grembiuli.

Sono considerati lavori pesanti:

- vuotatura manuale di fossi in sezione obbligata a profondità non inferiore a cm. 100;
- ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti artificiali;
- vuotatura manuale pozzi neri;
- impiego di martelli e vanghe pneumatiche impugnate manualmente.

Agli operai che eseguono per oltre un'ora i lavori pensanti di cui sopra compete una maggiorazione del 10% della paga oraria vigente per la categoria di appartenenza e per il tempo di effettivo impiego in detti lavori.

Non si applica la sopra indicata maggiorazione del 10% qualora si utilizzino attrezzature o sistema tecnologicamente avanzati.

Dichiarazione a verbale

Le parti contraenti convengono sull'opportunità che siano effettuate indagini conoscitive sulle modalità di impiego dei fitofarmaci ed il tipo dei prodotti maggiormente utilizzati dalle aziende florovivaistiche onde pervenire ad una migliore informazione, vigilanza e prevenzione sull'uso dei fitofarmaci stessi.

A tal fine per una migliore definizione del problema le parti si impegnano a collaborare con i Centri di Medicina Preventiva ed altri Enti Tecnici e sanitari pubblici esistenti, impegnandosi altresì a far conoscere le modalità, gli scopi ed i risultati della indagine ai propri associati.

Art. 19
Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamen-

to degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge.

A) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata dal rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni; - le condanne penali per reati che comportino Io stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal CCNL o dal CPL;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante dell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- furto in azienda.

B) GIUSTIFICATO MOTIVO

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale e degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del contratto collettivo nazionale.

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

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 87, del CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

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 D.L. 22.12.81, n. 791, convertito con modificazioni dalla legge 26.2.82, n, 54.

Art. 20
Trattamento di fine rapporto operai agricoli

Per quanto concerne il trattamento di fine rapporto, nel fare riferimento a quanto disposto al riguardo dall'ad, 57 del CCNL, si precisa che 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) per un periodo di quattro mesi dalla data del decesso.

Art. 21
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 fra 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, alla applicazione delle seguenti sanzioni:

1) trattenuta fino al massimo di due ore di salario:

a) nel caso in cui, senza un giustificato motivo, il lavoratore si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o 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)Trattenute di quattro ore di retribuzione nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).

Gli importi delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno versati alla sede provinciale INPS.

Sorgendo controversie circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo si procederà al tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 87 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro più volte citato.

Art. 22
Occupazione giovanile

In relazione al CCNL ed allorché la commissione paritetica regionale avrà formulato proposte concrete finalizzate a potenziare l'occupazione giovanile in agricoltura, le parti si danno atto di incontrarsi, sul piano provinciale per svolgere gli opportuni adempimenti in materia.

Allo scopo di favorire l'inserimento professionale dei giovani nel settore agricolo, condizione indispensabile per uno sviluppo economico e sociale del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare la possibilità di favorire la stipulazione dei contratti di formazione - lavoro, in conformità di quanto al riguardo previsto dal CCNL.

Art. 23
Piani di sviluppo aziendale
(P.S.R. della Regione Toscana)

In riferimento all'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Commissioni Sindacali paritetiche comprensoriali, sono le strutture sindacali territorialmente corrispondenti per gli opportuni approfondimenti dei piani di sviluppo aziendali.

Detti piani pluriennali di sviluppo aziendali dovranno fare riferimento alla programmazione regionale ed, ove esistono, ai piani comprensoriali.
Le Commissioni di cui sopra saranno insediate a livello comprensoriale.

Art. 24
Informazioni sui finanziamenti pubblici

Giusto quanto previsto dal CCNL, le parti concordano di incontrarsi semestralmente a livello provinciale.

In tale occasione le organizzazioni dei datori di lavoro daranno alle organizzazioni sindacali tutte le informazioni utili ad individuare in termini qualitativi e quantitativi il flusso dei finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo produttivo agricolo della provincia.

Art. 25
Miglioramento dell'occupazione e settori produttivi

Con riferimento all'art. 12 del CCNL , le parti stipulanti il presente contratto provinciale, sottolineano la connessione esistente tra lo sviluppo economico del settore, la validità dell'impresa e l'occupazione in generale, auspicano che le aziende compiano ogni sforzo inteso a favorire la stabilità della occupazione a tempo indeterminato e più precisamente il miglioramento dell'occupazione a tempo determinato ed a tale riguardo indicano alcuni indirizzi ritenuti idonei a perseguire gradualmente finalità indicate:

premesso che

- in generale si ritiene anzitutto utile sviluppare le colture ad alto grado di specializzazione (orticoltura e frutticoltura in special modo) nelle zone a vocazione specifica;
- che le parti riconoscono nell'associazionismo in tutte le sue forme la strada da perseguire per una più razionale organizzazione produttiva;

per i singoli settori si conviene:

Zootecnia

Sviluppo e qualificazione della zootecnia provinciale con particolare riguardo all'allevamento bovino, con tendenza ad una progressiva specializzazione avuto riguardo ai tipo ed alle attrezzature aziendali, nonché alla dimensione dei fondi e delle caratteristiche ambientali.

Nel quadro dello sviluppo della zootecnia dovrà essere dato un maggiore spazio agli allevamenti in montagna anche attraverso la utilizzazione di tutte le risorse agrarie e fondiarie, si dovrà anche migliorare la foraggicoltura ed il pratopascolo avvalendosi delle indicazioni della ricerca scientifica.

Considerati comunque gli alti costi della unità foraggera per la provincia di Pistoia debbono essere contestualmente incoraggiati allevamenti alternativi della carne bovina, quale ad esempio avicunicoli, suinicoli da riproduzione, ovini, equini, ecc..

Olivicoltura

La difesa della olivicoltura attraverso l'adozione delle tecniche moderne e secondo i programmi di riconversione e specializzazione tendenti ad ottenere attraverso una maggiore produttività, l'utilizzo completo delle risorse olivicole e quindi una più stabile e maggiore occupazione.

Si riconosce la necessità di incentivare e coordinare gli interventi tecnici necessari, per una generalizzata difesa fitosanitaria nel rispetto ambientale.

Viticoltura

Per quanto concerne la viticoltura, in considerazione delle particolari difficoltà della viticoltura di pregio localizzata sulle colline (caratterizzata da costi maggiori e minor produzione e praticamente senza alternativa), le parti indicano nella sempre maggiore tutela e valorizzazione del prodotto la possibilità di una stabilizzazione e se possibile di un ulteriore incremento di detta coltura.

Parimenti individuano nella viticoltura di pianura una attività da scoraggiare ed anzi da sostituire con colture alternative tenendo conto dei livelli occupazionali e della economicità senza che ne derivi una diminuzione della superficie produttiva in considerazione anche che, per quanto riguarda il vino, si opera in un mercato notevolmente eccedentario.

ALTRE COLTURE

Sviluppo delle colture orticole e degli impianti frutticoli specializzati nelle zone a vocazione da ottenersi con il più opportuno aggiornamento tecnico degli stessi;

- difesa e miglioramento delle colture bieticole in rapporto anche alle effettive condizioni di mercato;
- estensione e miglioramento della rete irrigua attraverso le più opportune sollecitazioni sia a livello di pubblici poteri che dei consorzi di bonifica, secondo una visione organica e programmata del problema.

Per quanto riguarda le cosiddette "zone difficili" si conviene di:

1) Incoraggiare il prato pascolo, ove possibile, in rapporto alle necessità zootecniche sopra richiamate;
2) Sviluppare la forestazione tendente ad ottenere assieme alla migliore sistemazione idraulico-forestale dei terreni anche una fonte di reddito con l'utilizzazione di prodotti del bosco e sottobosco e la loro trasformazione. Messa a di mora di essenze legnose a rapida crescita; adeguata valorizzazione della vivaistica forestale;
3) Prospettare ed incoraggiare insediamenti industriali idonei a collegarsi con l'agricoltura della montagna;
4) Favorire lo sviluppo dell'agriturismo incoraggiando l'affluenza dei turisti in zone agricole, con miglioramento della rete viaria e con impianti ed attrezzature idonei a fornire i servizi indispensabili.

Florovivaismo

Favorire un ulteriore sviluppo della floricoltura e del vivaismo della provincia di Pistoia, auspicando che i finanziamenti pubblici siano finalizzati prioritariamente al sostegno di quelle aziende che tenderanno a conseguire la stabilità e l'incremento dell'occupazione nonché lo sviluppo economico e produttivo delle aziende.

Opportunità di stimolare l'ammodernamento delle strutture e degli impianti, la salvaguardia delle peculiarità proprie del florovivaismo pistoiese, la crescita delle forme associate e della cooperazione, oltre ad un impegno crescente per la realizzazione di alcuni obbiettivi, quali ad esempio: un rapporto crescente fra programmazione e mercato, il potenziamento dell'attività del Centro Commercializzazione dei Fiori dell'Italia Centrale, lo sviluppo della progettazione del paesaggio e della ricerca, la crescita del Centro Sperimentale, la mostra permanente del vivaismo, nonché la realizzazione in tempi rapidi dell'ammodernamento della rete viaria nelle zone a prevalente attività florovivaistica.

Le parti convengono di esaminare l'opportunità della costituzione di commissioni di studio per la diffusione di tecniche produttive e per lo sviluppo delle colture biologiche.

Dichiarazione a verbale

Le imprese vivaistiche che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a verificare che i soggetti ai quali si affida l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda, siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione di appalto tra privati. **I** lavoratori dell'azienda hanno diritto di informazioni sulla denominazione dell'impresa appaltatrice.

Art. 26
Osservatorio Provinciale

È istituito l'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 6 del CCNL per gli

operai agricoli e florovivaisti del 6.7.2006 composto da un consiglio di n. 6 componenti designati da:

Unione Provinciale degli Agricoltori di Pistoia
Federazione Coltivatori Diretti di Pistoia
Confederazione Italiana Agricoltori di Pistoia
FLAI – CGIL - Pistoia
FAI – CISL - Pistoia
UILA – UIL - Pistoia

La sede dell'osservatorio ha luogo presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori - Via N. Copernico, 96/a Sant'Agostino - Pistoia.

I compiti ed il regolamento per il suo funzionamento sono quelli stabiliti dall'art. 9 e dall'allegato 4 del CCNL del 25 maggio 2010.

In particolare le parti, nello spirito di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL, ritengono utile la promozione di attività di formazione professionale che rispondano alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, in direzione di nuove professionalità, di aggiornamento e valorizzazione dell'attuale forza lavoro, delle eventuali carenze del mercato lavoro e delle future esigenze occupazionali, anche in tema di apprendistato.

Le parti sulla base degli elementi conoscitivi in possesso delle organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali valuteranno in sede di "osservatorio provinciale", di anno in anno, la specificità dei bisogni di formazione, di qualificazione e riqualificazione, indicando gli interventi formativi mirati derivanti da specifiche esigenze aziendali.

Ferme restando le funzioni previste dell'art. 9 del CCNL al titolo "Osservatorio Provinciale", le parti convengono:

1. Compito dell'osservatorio sarà anche quello dell'analisi del settore agricolo e florovivaistico, delle sue necessità, delle misure da individuare per superare le attuali difficoltà del comparto floricolo, valutando e comparando anche le varie congiunture presenti in Italia ed Europa.
2. Valutare ed indirizzare scelte che siano tese al potenziamento della qualità delle produzioni ed al recupero in efficienza, in particolare per le aziende che assumono manodopera dipendente.
3. Individuare progetti di formazione professionale mirate all'allargamento della base occupazionale privilegiando quei progetti supportati con accordi sindacali sottoscritti dalle parti costituenti l'osservatorio provinciale.
4. Monitorare i bisogni formativi e le disponibilità aziendali al recepimento della manodopera formata. A questo scopo l'osservatorio potrà elaborare appositi questionari da inviare alle aziende interessate.
5. Sulla base delle risultanze di cui al punto precedente potranno essere elaborate analisi e proposte verso enti pubblici e soggetti interessati allo sviluppo della formazione professionale. La formazione professionale pertanto assume un ruolo di primo piano per la modernizzazione del settore e per garantire all'agricoltura la necessaria manodopera qualificata. A tal fine le parti sono impegnate a tutti i livelli ad esercitare un attivo

ruolo di promozione e di indirizzo, diretto anche ad acquisire al settore la quantità di risorse pubbliche adeguate a garantire l'attuazione di programmi di formazione.

6. Agevolare la qualità delle produzioni e competitività delle aziende attraverso azioni che consentano di ottenere risorse pubbliche per lo sviluppo delle imprese e la crescita occupazionale anche alla luce delle recenti iniziative regionali rivolte al settore agricolo.

Art. 27
Comitato paritetico provinciale

L'articolo 8 del C.C.N.L. Del 25 maggio 2010 disciplina gli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali. Tenuto conto che in provincia di Pistoia non è mai stato costituito la Cassa Estra Legem e che il comparto produttivo principale è costituito dal floro-vivasimo, viene costituita una commissione composta da un rappresentate per ciascuna Organizzazione firmataria del presente contratto, che durante la vigenza contrattuale valuta le condizioni per la costituzione dell'Ente.

Avrà sede presso l'Unione Agricoltori di Pistoia in via N. Copernico, 96/a Sant'Agostino Pistoia. È regolata da un Presidente di espressione delle Organizzazioni datoriali ed un Vicepresidente di espressione delle Organizzazioni rappresentati i lavoratori ed avrà anche il compito di analizzare le tematiche sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sulla formazione dei lavoratori.

Art. 28
Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto di Lavoro, hanno diritto di percepire tramite ritenuta sulla 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 apposito modulo di delega debitamente sottoscritto e consegnato all'azienda.

È 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 una settimana prima del periodo di paga, la dichiarazione di revoca.

Il modulo di delega sarà concordato dalle organizzazioni sindacali firmatane del presente accordo e dovrà indicare l'importo relativo alla misura della trattenuta che dovrà essere effettuata in corrispondenza al periodo di paga.

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 che ciascuna Organiz-

zazione sindacale dei lavoratori provvederà tempestivamente a segnalare, a mezzo raccomandata ad ogni singola azienda interessata.

Il datore di lavoro è 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 segretezza.

Art. 29
Contributo contrattuale

I datori di lavoro ed **i** lavoratori a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali Nazionali e Provinciali stipulanti, il CCNL ed i Contratti Provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

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.

Art. 30
Produttività

Visto l'incentivo della produttività promossa dal Governo con gli articoli 22 e 33, legge 12 novembre 2011, n.183 (legge di stabilità 2012), in attuazione dell'art. 26 del DL 6 luglio 2011 n. 98 convertito con modificazione della legge 15 luglio 2011 n. 111, che ha prorogato per il 2012 le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro previste dall'art. 2, c. 1 lettera c) del DL 27 maggio 2008 n. 93 convertito con modificazioni dalla Legge 24 luglio 2008 n. 126, nonché al combinato disposto dell'art. 53, comma 1, decreto legge n.78/2010, convertito in legge n. 122/2010, e arti , comma 57, legge **n.** 220/2010 e considerato l'esito positivo derivante dall'applicazione nel territorio pistoiese dei suddetti incentivi negli anni 2011 e 2012, in ragione della peculiarità dell'attività svolta dagli operai del comparto agricoltura, le parti hanno convenuto di individuare, per gli effetti delle norme vigenti sopra indicate e successive modifiche o per disposizioni analoghe che potranno essere adottate, gli elementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'anda-

mento economico o agli utili di impresa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tali componenti accessori, qualora siano stati erogati conformemente alle disposizioni sopra elencate, possono beneficiare, ove prevista, dell'agevolazione fiscale - dell'imposta sostitutiva per la percentuale fissata dall'amministrazione finanziaria (attualmente1110%) e previdenziale, che potranno essere individuate ed attestate dal datore di lavoro nel CUD, quali somme erogate in correlazione ad elementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche in relazione a quanto già avvenuto, in materia, nelle singole aziende nel biennio precedente, come di seguito elencate a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i trattamenti economici per il lavoro straordinario, supplementare, festivo e notturno effettuato in supero all'orario contrattuale di lavoro, in turni, festivo e domenicale e le le giornate di riposo compensativo per festività soppresse e retribuite, le ferie non godute e retribuite nel rispetto delle norme di legge, gli importi e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo che cade in regolari turni periodici, il lavoro in supero, nei rapporti di lavoro a tempo parziale, clausole flessibili e clausole elastiche.

Art. 31
Condizioni di miglior favore

Restano ferme le condizioni di miglior favore nei limiti previsti dal diritto e dalle vigenti disposizioni.

Art. 32
Attrezzi e utensili

Con riferimento all'ad. 42 del Contratto Nazionale, gli attrezzi e gli utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

Art. 33
Durata e disdetta

Il presente Contratto Provinciale decorre dal 1° gennaio 2012 ed ha la durata sino al 31 dicembre 2015.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, se non disdettato da una delle parti contraenti almeno quattro mesi prima della sua scadenza a mezzo lettera raccomandata A.R..

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza fino all'entrata in vigore del nuovo contratto provinciale di lavoro.

Art. 34
Norme di rinvio

Per quanto non specificatamente previsto dal presente Contratto Provinciale di Lavoro si fa riferimento alle norme del CCNL del 25 maggio 2010.

Art. 35
Deposito

Per gli effetti dell'art. 3, comma 1, del decreto legge n. 318 del 14 giugno 1996, convertito in legge n. 402 del 29 luglio 1996. il presente Contratto Provinciale di Lavoro - contratto di secondo livello- è stato depositato a cura di Confagricoltura Pistoia-Unione Provinciale Agricoltori, ai sensi dell'art. 3, comma 2, della citata legge 402/96, nei termini di legge previsti, alla Direzione Provinciale del Lavoro ed alle sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL in data 19 ottobre 2012.

FLAI - CGIL	UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI
FAI - CISL	FEDERAZIONE PROV. COLT. DIRETTI
UI LA - UIL	CONFERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

INDICE

Contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti provincia di Pistoia ..... Pag 1
- Art. 1 - Contratto individuale ..... » 3
- Art. 2 - Efficacia del contratto ..... » 3
- Art. 3 - Riassunzioni ..... » 3
- Art. 4 - Manodopera addetta alle operazioni di raccolta..... » 3
- Art. 5 - Lavoratori migranti ..... » 3
- Art. 6 - Classificazione degli operai agricoli e dei lavori ..... » 4
- Art. 7 - Classificazione degli operai florovivaisti e dei lavori .. » 6
- Art. 8 - Orario di lavoro ..... » 10
- Art. 9 - Lavoro straordinario, festivo, notturno ..... » 11
- Art. 10 - Riposo settimanale ..... » 12
- Art. 11 - Organizzazione del lavoro - Ferie ..... » 13
- Art. 12 - Interruzione - Recuperi ..... » 13
- Art. 13 - Retribuzione operai agricoli ..... » 13
- Art. 14 - Retribuzione operai florovivaisti..... » 15
- Art. 15 - Modalità di pagamento della retribuzione ..... » 16
- Art. 16 - Malattia e infortuni operai agricoli ..... » 16
- Art. 17 - Rimborso spese ..... » 19
- Art. 18 - Condizioni di lavoro - Tutela della salute dei lavoratori » 19
- Ad. 19 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato ..... » 21
- Art. 20 - Trattamento di fine rapporto operai agricoli ..... » 23
- Art. 21 - Norme disciplinari ..... » 23
- Art. 22 - Occupazione giovanile ..... » 23
- Ad. 23 - Piani di sviluppo aziendale ..... » 24
- Art. 24 - Informazioni sui finanziamenti pubblici ..... » 24
- Art. 25 - Miglioramento dell'occupazione e settori produttivi . » 24
- Ad. 26 - Osservatorio provinciale ..... » 26
- Ad. 27 - Comitato paritetico provinciale..... » 28
- Ad. 28 - Quote sindacali per delega ..... » 28
- Ad. 29 - Contributo contrattuale..... » 29
- Art. 30 - Produttività ..... » 29
- Art. 31 - Condizioni di miglior favore ..... » 30
- Ad. 32 - Attrezzi e utensili ..... » 30
- Art. 33 - Durata e disdetta ..... » 30
- Art. 34 - Norme di rinvio ..... » 31
- Art. 35 - Deposito ..... » 31

FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA - PISTOIA
via Puccini, 104 - 51100 Pistoia
tel. 0573 3781 Fax 0573 378 555
email: *flai.pt@pistoia.tosc.cgil.it*

Tipografica Pistoiese
Via Eugenio Montale, 581 - Pistoia - Tel. 0573 20764