

Confagricoltura Sondrio - **FLAI - CGIL**
Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Sondrio - **FAI - CISL**
Confederazione Italiana Agricoltori Provinciale di Sondrio - **UILA - UIL**

***CONTRATTO PROVINCIALE
DI LAVORO
DEGLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
della provincia di Sondrio***

EBAS

Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Sondrio
SONDRIO - Via Cesare Battisti, 12 - Tel. 0342.51.52.69

PARTE PRIMA	
CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO	5
Titolo I Parte introduttiva	5
Art 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO	5
Art 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO E PROCEDURE DI RINNOVO	5
Art 3 - EFFICACIA DEL CONTRATTO	6
Titolo II Relazioni Sindacali	6
Art 4 - OSSERVATORIO PROVINCIALE	6
Art 5 - MERCATO DEL LAVORO: AZIONI BILATERALI	8
Art 6 - COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE	8
Titolo III Costituzione del Rapporto di Lavoro	8
Art 7 - ASSUNZIONE	8
Art 8 - PERIODO DI PROVA	9
Art 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	9
Titolo IV Classificazione	9
Art 10 - CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI	9
Livello "a" ex super specializzato	10
Livello "b" ex specializzato	12
Livello "c" qualificato super	14
Livello "d" ex qualificato	15
Livello "e" ex comune	16
Art.11 - CLASSIFICAZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI	16
Livello "a" ex operaio super specializzato	17
Livello "b" ex operaio specializzato	18
Livello "c" ex qualificato super	18
Livello "d" ex qualificato	19
Livello "e" ex comune	19
Titolo V Norme di Organizzazione Aziendale del Lavoro	20
Art 12 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ	20
Art 13 - BANCA ORE	20
Art 14 - LAVORI CONTINUATIVI	21
Art.15 - FERIE	21
Art 16 - PERMESSI STRAORDINARI E CONGEDI PARENTALI	22
Art 17 - FESTIVITÀ SOPPRESSE	23
Art 18 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO	23
Art 19 - SOSPENSIONE LAVORO PER INTEMPERIE	24
Titolo VI Norme di trattamento economico	24
Art 20 - MODALITÀ DI PAGAMENTO RETRIBUZIONI OPERAI	24
Art 21 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO INDETERMINATO	25
Art 22 - TREDICESIMA, QUATTORDICESIMA	29
Art.23 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO DETERMINATO	29
Art 24 - PREAVVISO CONTRATTO A TERMINE	31
Art 25 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	31

Titolo VII Previdenza, assistenza, tutela salute	32
Art 26 - ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE DI MALATTIA E INFORTUNIO	32
Art 27 - LAVORI SPECIALI E NOCIVI	32
Art 28 - VESTIARIO ED ATTREZZI DI LAVORO	33
Art 29 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	33
Titolo VIII Sospensione, risoluzione rapporto e provvedimenti disciplinari	36
Art 30 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	36
Art 31 - PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	37
Art 32 - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI	38
Art 33 - QUOTA SINDACALE PER DELEGA	38
Art 34 - CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE	38
Art 35 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	39
Art 36 - STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTO	39
PARTE SECONDA REGOLAMENTO GENERALE EBAS	39
Art 1 - DECORRENZA	39
Art 2 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO	39
Art 3 - REQUISITI ED OBBLIGATORIETA' DI ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE	39
Art 4 - MODALITÀ E VERSAMENTO CONTRIBUTIVO AD EBAS	40
Art 5 - CONTRIBUZIONE AD EBAS	40
Art 6 - GESTIONE RISORSE DEI FONDI	41
Art 7 - MANCATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI E SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI	41
Art 8 - PRESTAZIONI MUTUALIZZATE	42
Art 9 - TITOLARITÀ PRESTAZIONI E DECORRENZA	43
Art 10 - CRITERI E MODALITÀ DI EROGAZIONE PRESTAZIONI	43
Art 11 - RECLAMI SUGLI IMPORTI DELLE EROGAZIONI	43
Art 12 - DECADENZA DEL DIRITTO A SERVIZIO E PRESTAZIONI	44
Art 13 - VARIAZIONE O CESSAZIONE DEL DATORE DI LAVORO	44
Art 14 - PRIVACY E TUTELA DATI PERSONALI	44
Art 15 - CRITERI DI ASSEGNAZIONE RLST	45
Art 16 - RLST- RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SCUREZZA	45
Art 17 - DPI - Dispositivi di Protezione Individuale	46
Art 18 - SUSSIDI E CONTRIBUTI PER I DIPENDENTI	46
Art 19 - DISCIPLINA DEL REGOLAMENTO	48
Art 20 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE	49
PARTE TERZA - RECAPITI E INDIRIZZI	49
RECAPITI ORGANIZZAZIONE DATORI DI LAVORO AGRICOLI	50
SEDI TERRITORIALI COLDIRETTI E PATRONATO EPACA	50
SEDI TERRITORIALI CIA E PATRONATO INAC	50
SEDI TERRITORIALI CONFAGRICOLTURA E PATRONATOENAPA	51
PARTE QUARTA - Allegati	51

PARTE PRIMA

Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Sondrio

Il giorno 12 Aprile 2021 presso la sede Coldiretti in Largo Sindelfingen a Sondrio tra

- FAI-CISL rappresentata da Ilaria Urbani
- FLAI-CGIL rappresentata da Vittorio Boscacci
- UILA-UIL rappresentata da Donatella Canclini

e

- Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Sondrio rappresentata da Giovanni Luigi Cremonesi e Gian Michele Sassella
- Confagricoltura Sondrio rappresentata da Umberto Bertolasi e Paolo Beltrama
- Confederazione Italiana Agricoltori di Sondrio rappresentata da Danilo Paniga

Si è convenuto, ai sensi del CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti del 19 Giugno 2018 con validità 1 Gennaio 2018 /

31 Dicembre 2021 di procedere al rinnovo del CPL - Contratto Provinciale di Lavoro del 16 Gennaio 2017.

Titolo I Parte introduttiva

Articolo 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Sondrio, unitamente al CCNL, regola i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro singoli o associati dell'agricoltura tradizionale, e gli operai agricoli e florovivaisti attività agrituristiche e per tutte quelle attività che sono e saranno riconosciute.

Articolo 2

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO E PROCEDURE DI RINNOVO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 01/01/2020 e scade il 31/12/2023. Esso si intenderà tacitamente rinnovato, se non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, e comunque conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza. Le trattative devono iniziare entro due mesi successivi. Dopo tre mesi di vacanza contrattuale, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il presente contratto, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato “indennità di vacanza contrattuale”.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d' inflazione programmata applicato sui salari contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la “indennità di vacanza contrattuale” cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori. La data di inizio della corresponsione della “indennità di vacanza contrattuale” come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Articolo 3

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme in esso contenute sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e lavoratrici della provincia di Sondrio. Tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti alla loro applicazione.

Titolo II

Relazioni Sindacali

Articolo 4

OSSERVATORIO PROVINCIALE

In relazione al testo del CCNL e ai contenuti del protocollo interconfederale sulle relazioni sindacali, che evidenziano l'esigenza della costituzione di un livello di confronto provinciale, le parti si impegnano a costituire la commissione di conciliazione presso l'Ente Bilaterale Agricolo. In tale occasione verrà costituito anche l'osservatorio Provinciale di settore.

L'osservatorio sarà composto da un totale di sei rappresentanti, tre per le Organizzazioni Sindacali e tre per le Associazioni Datoriali, espressione di tutto il territorio Provinciale.

I rappresentanti verranno nominati in forma scritta, da ogni singola Organizzazione firmataria del CPL.

L'osservatorio avrà la propria sede, presso Ebas che ne assume i compiti di segreteria, di elaborazione e divulgazione degli elaborati.

Entro 3 mesi dalla sua costituzione, l'Osservatorio si riunirà per definire un proprio calendario dei lavori ed un regolamento di funzionamento.

In particolare l'Osservatorio, lavorerà avvalendosi anche della collaborazione di esperti del settore su varie tematiche, finalizzate all'acquisizione di informazioni riguardanti l'intero comparto quali:

- Fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- Fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- Individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area;
- Esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti Istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- Esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- Concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- Accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- Esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 85;
- Esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.
- In connessione con i processi di trasformazione colturale, gli imprenditori signaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Articolo 5

MERCATO DEL LAVORO: AZIONI BILATERALI

All' fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro all'interno del settore agricolo e florovivaista si propone l'istituzione di uno strumento all'interno di EBAS - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Sondrio che possa accompagnare l'incontro di manodopera nel settore agricolo in Provincia di Sondrio. Sarà istituita un'apposita commissione all'interno dell'Ente Bilaterale, con lo scopo di occupare il maggior numero di persone, agevolando le aziende nei percorsi di ricerca del personale, nel rispetto dei compiti che la legge vigente gli assegna in materia.

Per quanto riguarda la legge 199/2016 le parti si impegnano nella piena applicazione della normativa con la costituzione della commissione territoriale presso l'INPS di Sondrio "Rete del Lavoro Agricolo di Qualità" alla quale possono essere iscritte le imprese agricole più virtuose.

Articolo 6

COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Le parti si impegnano ad emanare entro , un nuovo regolamento per il funzionamento della Commissione di Conciliazione delle controversie e nel contempo a nominare i componenti la Commissione stessa.

Titolo III Costituzione del Rapporto di Lavoro

Articolo 7

ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge nonché dalle norme previste dall'art. 13 del vigente CCNL. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Per quanto riguarda l'assunzione a termine, si individuano le fasi lavorative più rilevanti in provincia di Sondrio:

- potatura verde, legatura tralci, trattamenti antiparassitari, taglio erba;
- lavori stagionali per allestimento giardini e piantumazione, taglio erba;
- lavorazione latte presso latterie sociali;
- custodia del bestiame in alpeggio;
- lavorazione latte in alpeggio;
- cura stagionale delle varietà orticole e florovivaistiche;
- periodo stagionale delle attività agrituristiche;

- raccolta di prodotti agricoli;
- cernita, pulitura, imballaggio prodotti ortofrutticoli;
- lavori di forestazione pulizia bosco.

L'assunzione di ogni singolo lavoratore, che avviene per fasi lavorative o per più fasi lavorative, può avere una durata del rapporto anche di un anno nel limite delle 180 giornate annuali.

Articolo 8

PERIODO DI PROVA

L'operaio agricolo assunto a tempo indeterminato, è soggetto ai seguenti periodi di prova:

- 1^a Area ex Super Specializ. Liv. "A" ex Specializzato Liv. "B", 26 gg. lavorativi.
- 2^a Area ex Qualificati Super Liv. "C", ex Qualificati Liv. "D", 14 gg. lavorativi.
- 3^a Area ex Comuni Liv."E", 8 gg. lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro 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 diventa definitiva alle condizioni previste dal CCNL. Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato il periodo di prova sarà di due giorni lavorativi, indipendentemente dall'inquadramento e dalla durata del contratto.

Articolo 9

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

A integrazione dell'art. 17 CCNL:

Per le lavoratrici madri o per i lavoratori padri con figli conviventi di età pari o inferiore a 12 anni o con conviventi portatori di handicap, la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, con facoltà della lavoratrice o del lavoratore di ripristinare il rapporto a tempo pieno, previo accordo tra le parti.

Titolo IV Classificazione

Articolo 10

CLASSIFICAZIONE OPERAI AGRICOLI

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze aziendali, siano adibiti a mansioni previste per la qualifica inferiore, conservano i diritti e la retribuzione della qualifica di assunzione.

ne; nel caso invece siano adibiti a mansioni di qualifica superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio di qualifica di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, licenza matrimoniale, decesso di congiunti, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CPL definisce la relativa declaratoria.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

1ª AREA:

Appartengono a questa area i lavoratori in possesso di titoli o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Livello "a" ex super specializzato:

- **Conduttore di macchine agricole operatrici complesse:** è l'operaio che, fornito di patente di guida, rilasciata dall'Ispettorato della Motorizzazione Civile, 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 'provvede alla manutenzione ordinaria ed alle eventuali piccole riparazioni con il materiale messo a disposizione dal datore di lavoro.
- **Autista:** è l'operaio che, fornito di patente di guida, rilasciata dall'Ispettorato della Motorizzazione Civile, è adibito alla guida di autotreni, autoarticolati ed automezzi con portata superiore a 35 quintali. Esegue scritture amministrative contabili di natura fiscale, provvede alla manutenzione ordinaria con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda.
- **Capo mungitore:** è l'addetto responsabile sotto ogni profilo del buon governo della stalla. Osserva e fa osservare le regole per l'incremento zootecnico. Alle direttive del datore di lavoro o di un suo responsabile, svolge sia direttamente, se solo, che con l'aiuto di altre persone in subordine, le seguenti operazioni: mungi-tura, alimentazione, preparazione dei mangimi, pulizia della sala di mungitura e delle relative attrezzature. Risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle. Provvede in prima persona all'assistenza ai parti e all'allattamento dei vitelli fino allo svezzamento. Coadiuvato eventualmente dai mungitori in subordine, provvede altresì alla medicazione delle bovine ammalate. Prende inoltre nota degli eventi che avvengono nell'allevamento.

- **Fecondatore:** è l'operaio in grado di espletare la fecondazione artificiale degli animali. Riconoscere i calori decidere i tempi di intervento idonei, seguire tutte le fasi pre e post fecondazione, compilare e gestire le schede contabili delle varie fecondazioni
- **Tecnico di allevamento:** è l'operaio responsabile degli allevamenti zootecnici, avicoli, suinicoli, ittici, conosce i programmi di alimentazione, la sintomatologia delle più frequenti malattie delle specie e sovrintende alla sanità e alla igiene degli allevamenti, assiste al parto, esegue medicazioni ed effettua cure indicate dal veterinario con autonomia. Per il settore avicolo è l'operaio che svolge lavori di sessaggio.
- **Falegname.** Fabbro, muratore elettricista idraulico: è l'operaio che è in grado di eseguire tutti i lavori, anche complessi inerenti alla propria specializzazione, atti a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, gli impianti, i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie aziendali. Possiede polifunzionalità professionale, che gli consente di ricoprire ruoli non inerenti alla sua specializzazione. Quando è libero dalle proprie mansioni di qualifica, potrà essere adibito ad altre mansioni.
- **Preparatore di miscele antiparassitarie:** è l'operaio che dotato di relativo permesso, rilasciato dalla competente autorità ministeriale, sia in grado di eseguire miscele e trattamenti antiparassitari di prima e di seconda classe di tossicità acuta, oltre a quelli di terza e di quarta. Decide i tempi e le modalità di intervento e adotta tutte le norme cautelative del caso con responsabilità ed autonomia operativa.
- **Casaro:** è l'operaio in grado di effettuare la lavorazione del latte (cagliata, uso della chitarra, realizzazione delle diverse forme della pasta) e addetto al funzionamento degli impianti, con particolare attenzione alle procedure di non inquinamento del latte e del prodotto finito. Provvede alla stagionatura dei prodotti decidendo autonomamente tempi e modalità ed è in grado di svolgere lavori particolari per formaggi tipici (es. affumicatura).
- **Ibridatore:** è l'operaio che dotato delle capacità specifiche è in grado di eseguire l'ibridazione delle piante coltivate, conoscendo le caratteristiche tecniche, genetiche e produttive, decide tempi e modalità di intervento.
- **Conduttore di Caldaie:** è l'operaio che è in possesso del relativo permesso rilasciato dalle competenti autorità, è in grado di gestire e di condurre le caldaie. Provvede all'ordinaria manutenzione delle stesse e del relativo impianto di riscaldamento.
- **Capo cuoco o cuoco unico Agriturismo:** è il lavoratore in grado di svolgere attività e funzioni di responsabile da cucina, con conoscenza delle qualità organolettiche dei cibi, in possesso di diploma di scuola alberghiera. Il cuoco unico

deve essere in grado di svolgere, autonomamente, funzioni di coordinamento e controllo della cucina.

- **Coordinatore addetti campagna:** È il lavoratore che, oltre alle varie operazioni di raccolta, pulizia e cernita dei prodotti agricoli, su direttiva del datore di lavoro o un suo rappresentante, coordina il lavoro della squadra a partire da 7 addetti.
- **Cuoco**
- **Guida agrituristica**

Livello “b” ex specializzato:

- **Trattorista:** è l'operaio che fornito di patente di guida, rilasciata dall'ispettorato della Motorizzazione Civile, è in possesso di specifiche conoscenze che gli consentono di essere adibito alla guida dei trattori e delle macchine operative semplici. Provvede alla manutenzione e alle eventuali piccole riparazioni con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Esegue con perizia i lavori connessi con l'impiego di tutte le macchine a disposizione dell'azienda (es. motocoltivatori, trattori snodabili, trattori piccoli). Quando è libero dai lavori propri di qualifica sarà adibito ad altri lavori in azienda.
- **Autista:** è l'operaio che fornito della patente di guida, rilasciata dall'ispettorato della Motorizzazione Civile, in possesso di specifiche conoscenze è addetto (anche in continuità) alla guida di automezzi all'interno e all'esterno dell'azienda. Provvede alla manutenzione e alle eventuali piccole riparazioni con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Quando è libero dai lavori propri di qualifica sarà adibito ad altri lavori in azienda.
- **Mungitore:** è l'operaio che seguendo le direttive del capo mungitore e/o datore di lavoro, dotato di specifiche conoscenze, espleta la cura del bestiame affidato-gli, compresa la pulizia della stalla, la preparazione della lettiera, il trasporto e il riordino del letame nella concimaia, l'abbeverata del bestiame. Provvede alla cura degli animali colpiti da malattia e ne sorveglia il pascolo. È tuttavia tenuto, in suddette circostanze, a coadiuvare chi ha la responsabilità diretta delle operazioni.
- **Addetto di allevamento:** è l'operaio dotato di conoscenze complesse e specifiche, che negli allevamenti zootecnici, ittici, suinicoli ed avicoli esegue con cura e responsabilità i lavori inerenti alle nascite, ai parti, i lavori per la sanità e l'igiene degli allevamenti, preparazione dei mangimi secondo le formule predisposte dai datori di lavoro; cura la riproduzione degli animali, segue le operazioni di cambio vasche per l'incremento della crescita dei pesci, segue l'incubazione delle uova e il controllo delle incubatrici con tutte le operazioni connesse, comprese quelle di travaso uovo dall'incubatrice alla schiusa.

- **Addetto a macchinari di confezionamento produttivi** con responsabilità della macchina, cassiere addetto alla vendita.
- **Falegname, fabbro, meccanico, muratore, idraulico, elettricista:** è l'operaio che dotato di capacità e conoscenze professionali è in grado di eseguire la maggior parte dei lavori inerenti la propria specializzazione. Coadiuvato il responsabile nello svolgimento di lavori complessi e laboriosi. Provvede a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie dell'azienda.
- **Esecutore di trattamenti antiparassitari:** è l'operaio che è in grado di preparare miscele antiparassitarie con principi attivi di terza e di quarta classe di tossicità acuta ed esegue trattamenti antiparassitari alle colture con tutte le norme cautelative del caso in piena autonomia. È coadiuvato da un responsabile nella decisione dei tempi e delle modalità di intervento
- **Potatore:** È l'operaio che conosce le caratteristiche vegetative delle piante e pratica la potatura diversa a seconda della specie della pianta e dello scopo della potatura. Nell'eseguire detto compito rispetta le esigenze vegetative delle piante, distinguendo i vari tipi di potatura: di produzione, di allevamento, di forma e di estetica. Conosce la risposta vegetativa delle singole specie alla potatura.
- **Addetto alla produzione funghi:** è l'operaio che dotato di conoscenze specifiche è in grado di eseguire e realizzare le varie fasi della coltura e della crescita dei funghi, provvede al carico e scarico delle lettiere, alla semina, all'annaffiatura e alla regolazione della temperatura nelle celle. Valuta tempi e modi di raccolta in base alle "volate" e alla produzione richiesta. Conduce mezzi agricoli quali: pale, trattori e carri trainati e nello svolgimento del proprio lavoro adopera nastri trasportatori. Provvede alla manutenzione con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. È dotato di polifunzionalità professionale che gli consente di svolgere più mansioni e compiti necessari al buon andamento della fungaia.
- **Cuoco in agriturismo** con attestato di corso professionale: In particolare, è il lavoratore addetto alla preparazione e cottura di cibi ed altre vivande destinate al consumo, sorveglianza ed alla pulizia delle stoviglie.
- **Magazziniere esperto:** è il lavoratore che con specifica capacità professionale acquisita per pratica o titolo, è in grado di controllare e governare il magazzino merci nel suo complesso.
- **Responsabile del maneggio.**

2ª AREA:

Appartengono a questa 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” qualificato super

- **Addetto ai mezzi semoventi:** è l'operaio adibito all'uso di mezzi semoventi che effettuano lavori semplici e singoli (es. motofalciatrice, motoranghinatore, ecc...) deve provvedere alla manutenzione ordinaria al rifornimento ed a un uso oculato del mezzo.
- **Addetto di allevamento:** è l'operaio che esegue con provata capacità tutti i lavori di governo degli animali in allevamenti zootecnici, ittici, suinicoli ed avicoli senza avere la responsabilità diretta dei parti, della preparazione dei mangimi, delle cure medico-sanitarie. Sovrintende agli allevamenti con responsabilità e competenza, esegue la pulizia delle stalle e dei ricoveri e somministra i mangimi; quando il bestiame è in pascolo, effettua lavori tipici del mandriano (foraggiamento, abbeveraggio del bestiame e sorveglianza).
- **Addetto al vigneto, al frutteto e alle colture orticole:** è l'operaio che in possesso di conoscenze tecniche specifiche nelle aziende di frutticoltura, viticoltura e orti-coltura è in grado di eseguire con debito discernimento e proprietà professionale i lavori inerenti alle colture praticate (preparazione presidi sanitari, utilizzo attrezzi semoventi e/o trattori snodabili per sarchiature, diserbi meccanici, concimazione, diradamento delle essenze coltivate, valutazione di tempi e modalità per raccolta prodotti). Coadiuvante ai lavori di potatura e di innesto, agli squadri e agli impianti di frutteti e vigneti.
- **Acquaiolo:** è l'operaio addetto alla distribuzione dell'acqua per l'irrigazione dei campi: valuta tempi e modi per manovrare le chiuse e provvede alla loro pulizia.
- **Coadiuvante produzione funghi:** è l'operaio che è in grado di assistere i lavoratori che raccolgono funghi; prepara e distribuisce i parati nelle celle, li ritira quando sono pieni di funghi e con i mezzi agricoli (carrelli elevatori, piccoli trattori), li porta in pesa e li prepara per la spedizione. Coadiuvante a tutti gli effetti la raccolta dei funghi ed è in grado di sostituire nello svolgimento dei lavori, per brevi periodi di tempo, lo specializzato. Non ha responsabilità diretta nell'andamento produttivo delle celle.
- **Addetto agriturismo:** È il lavoratore in grado di svolgere tutte le funzioni connesse alla ricezione degli ospiti, dall'arrivo alla partenza. Tale dipendente potrà svolgere il compito di guida dei clienti su itinerari turistici all'interno ed all'esterno dell'azienda, nonché funzioni di animatore.
- **Addetto al Centro Benessere:** È il lavoratore che opera all'interno del centro benessere mansioni massaggiatrice, massaggiatore.
- **Carrellista esperto:** È il lavoratore in grado di eseguire con competenza e professionalità le operazioni inerenti la mansione di carrellata e di utilizzare il muletto, le conoscenze delle principali norme di sicurezza e la pratica della manovra sono i requisiti fondamentali di ogni carrellista, compreso il patentino

previsto dalla legge. È necessario quindi che si utilizzi personale particolarmente idoneo e tecnicamente preparato all'uso corretto del mezzo. Tale necessità deve essere avvertita dai Datori di Lavoro al fine di assolvere all'obbligo previsto dall'art. 4/b DPR 547/55 norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, che devono rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici.

Livello “d” ex qualificato

➤ **Aiutante di magazzino**

- **Custode:** è l'operaio che in possesso di capacità professionali e conoscenze specifiche svolge mansioni di custode agli stabili e ai terreni aziendali.
- **Aiuto commesso:** è l'operaio che aiuta e coadiuva il lavoro che si svolge negli spacci e nei negozi aziendali relativo all'esposizione dei prodotti e alla loro collocazione negli appositi scaffali.
- **Addetto alle irrorazioni** delle piante da frutto e delle viti limitatamente agli operatori con getto a mano senza autonomia operativa.
- **Coadiuvante casaro:** è l'operaio che coadiuva la lavorazione del latte, dei latticini e della stagionatura dei prodotti; provvede alla pulitura degli attrezzi necessari per la lavorazione e riordina l'ambiente casearie.
- **Confezionatore settore avicolo:** è l'operaio che conosce le varie fasi della lavorazione.
- **Addetto al macello settore avicolo:** è l'operaio che conosce le varie fasi della lavorazione quali il maneggiamento, la stabulazione, l'immobilizzazione, lo stordimento e il dissanguamento degli animali che hanno luogo nel contesto e luogo dell'abbattimento.
- **Addetto alla raccolta funghi:** è l'operaio che per esperienza e capacità professionali raccoglie funghi in modo corretto e con dovizia di particolari.
- **Cameriere sala e piani:** è il lavoratore che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, opera anche nel servizio di ristorazione.
- **Aiuto Cuoco:** È il lavoratore che, in stretto raccordo con il cuoco e su indicazione di questo, svolge con provata competenza le varie operazioni di cui si articola il lavoro in cucina.

3ª AREA:

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

Livello “e” ex comune:

È operaio comune il lavoratore di nuova assunzione fino a 6 mesi di anzianità di servizio (101 giornate per gli otd), che non possiede requisiti specifici professionali e non è in grado di gestire il lavoro con autonomia e dovizia di particolari.

Necessita di un collega o del datore di lavoro che impartisca le direttive per una corretta realizzazione del lavoro stesso; ha funzioni meramente manuali ed esecutive ed utilizza attrezzi manuali.

Viene riconosciuta la figura di capo squadra, a colui che nell’ambito delle qualifiche sopra menzionate, svolge compiti di coordinamento di squadra o che abbia un incarico fiduciario da parte del datore di lavoro.

A tale figura viene riconosciuto una maggiorazione salariale mensile pari ad €36,152 per il periodo in cui svolge tali mansioni.

- **Addetto alle pulizie e alla preparazione e sistemazione degli alloggi in aziende agrituristiche, pulizia delle camere ed ambienti comuni.**
- **Addetto alla cucina pulizia e preparazione delle verdure, ed al lavaggio delle stoviglie a mano, o lavastoviglie.**
- **Addetto alla pulitura manuale del vigneto, e dei prati e campi e aiuto in malga/alpeggio, attenzione al pascolo e predisposizione di recinzioni.**
- **Addetto alla manovalanza nei lavori di invasatura, pulizia e carico/scarico materiali nel vivaio.**
- **Addetto alle mansioni generiche di manovalanza negli allevamenti e nei macelli.**

I lavoratori addetti a mansioni generiche semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali, trascorsi 24 mesi presso la stessa azienda, siano essi OTI o OTD (anche in periodi frazionati), verranno automaticamente passati al livello superiore (qualificati).

Nota a verbale: le esemplificazioni sopra riportate, possono non essere esaustive delle mansioni esistenti.

Art.11

CLASSIFICAZIONE OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in “aree professionali” comprendenti, ciascuno, diversi profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così definito:

1ª AREA:

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 specifico specializzazione.

Livello “a” ex operaio super specializzato:

- **Giardiniere capo:** è l'operaio che, oltre a disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti alle colture in piena aria e di serre relative ai fiori, alle piante ornamentali, sementi e vivai, nonché la loro difesa, sa tecnicamente seguire, organizzare e distribuire il lavoro dell'azienda in riferimento anche al personale dipendente. Possiede le conoscenze tecniche per tracciare e sistemare con l'ausilio di disegni planimetrici, parchi, giardini e alberature, stima e valuta i tempi di esecuzione dei lavori.
- **Potatore artistico:** è 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.
- **Conduttore di macchine agricole complesse:** è l'operaio che conduce le seguenti macchine agricole, anche portate da trattori, quali: autoscale, ollatrici, bracci taglia-erba su alzapiante e braccia raccogli materiale (ragni); provvede alla ordinaria manutenzione con i mezzi messi a disposizione dall'azienda.
- **Vivaista:** è l'operaio che gestisce il vivaio con tutti i lavori inerenti: squadri, piantumazioni, cura la preparazione di imballaggi razionali delle piante, nonché il tra-sporto e le consegne di piante e fiori per gli acquirenti e le annotazioni amministrative e le eventuali ordinazioni.
- **Autista addetto alla tentata vendita:** è l'operaio stabilmente o saltuariamente adibito alla vendita fuori azienda presso centri di vendita autorizzati. Per il disbrigo di tale attività deve possedere le seguenti caratteristiche qualitative: senso dell'ordine, affidabilità, autonomia esecutiva. Conosce i vari tipi di piante, per le quali sa dare ragione delle loro caratteristiche in modo esaustivo al cliente, Si sposta con auto-mezzi affidatigli dall'azienda per i quali è responsabile sotto ogni profilo, così come lo è per le merci a lui affidate. Provvede anche alla eventuale riscossione di denaro.
- **Ibridatore:** è l'operaio che svolge lavori di ibridazione delle varie specie di piante, di selezione e di innesto tra marze e portainnesti, conoscendo le caratteristiche colturali, di affinità e botaniche delle varie specie.
- **Addetto ai garden o centri vendita:** è l'operaio adibito alla vendita delle piante all'interno dell'azienda e/o nei punti vendita. Conosce i vari tipi di piante per le quali sa dar ragione delle loro caratteristiche in modo esaustivo al cliente; è in grado di tenere buoni rapporti di cortesia e gentilezza con le persone acquirenti. Dispone le piante da vendere all'interno del garden con oculatezza e senso di ordine, provvede alla riscossione del denaro ed è responsabile dell'organizzazione del lavoro.
- **Fabbro, meccanico, muratore, idraulico ed elettricista:** è l'operaio che svolge lavori anche complessi, con elevata autonomia, inerenti alla propria specializza-

zione atti a mantenere in efficienza le attrezzature, i macchinari, gli impianti e i mezzi di trasporto, gli stabili e le opere murarie aziendali. Utilizza i mezzi messi a disposizione dall'azienda per lo svolgimento di tali mansioni. Quando è libero dalle proprie mansioni di qualifica può essere adibito ad altre mansioni.

- **Conduttore di caldaie:** è l'operaio in possesso del relativo permesso rilasciato dalle autorità competenti che è in grado di condurre, gestire ed eseguire le ordinarie manutenzioni delle caldaie installate nell'azienda.

Livello "b" ex operaio specializzato:

- **Giardiniere:** è l'operaio che conosce lo nomenclatura delle piante, i tempi di fioritura, la combinazione tra essenze diverse per realizzare un giardino. Effettua trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe preparando le relative miscele, conosce le malattie fitosanitarie delle piante coltivate all'aperto.
- **Potatore:** è l'operaio che conosce le relative tecniche di potatura che rispettano le esigenze vegetative, ornamentali e botaniche delle piante e dei cespugli, conosce i principi della potatura: taglio di ritorno, di sfoltimento, potatura ornamentale e di produzione. Possiede le conoscenze tecnico-pratiche per effettuare lavori di dendrochirurgia e di consolidamento delle alberature di alto fusto utilizzando attrezzature quali: motosega, scalpello, trapano ecc. Utilizza motoseghe anche di grandi dimensioni, ad un'altezza di oltre tre metri.

2ª AREA:

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" ex qualificato super:

- **Addetto alla serra:** è l'operaio che effettua trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe preparando le relative miscele; conosce le malattie fitosanitarie delle piante coltivate in serra, coltiva le piante e gestisce le serre che le contengono (operazioni di irrigazione, aerazione, concimazione ecc.).
- **Conduttore di macchine agricole:** è l'operaio che conduce trattori con mezzi trainanti e portati tipo: botte, aratro, erpice, tagliasiepi pneumatico e carri, provvede all'ordinaria manutenzione con i mezzi messi a disposizione dall'azienda. Conduce tutti i tipi di motocoltivatore.
- **Coadiuvante garden o centri di vendita:** è l'operaio adibito all'annaffiatura, concimazione e rinvasatura delle piante presenti nei garden; conosce la nomenclatura di queste e in assenza del responsabile tiene i rapporti con i clienti rendendoli edotti sulle caratteristiche colturali. Trasporta piante e fiori dal ma-

gazzino al centro di vendita. È dotato di autonomia esecutiva e professionalità. Non è responsabile diretto del centro di vendita.

Livello “d” ex qualificato:

- **Coadiuvante vivaista:** è l'operaio che coadiuva il responsabile della gestione del vivaio, partecipa ai lavori di squadre, piantumazioni e preparazioni di imballaggi, carico e scarico delle piante da automezzi.
- **Coadiuvante serre:** è l'operaio che coadiuva i lavori di serre e la coltivazione delle relative piante, svolge su indicazioni lavorazioni quali: irrigazione, aerazione, travasi e composizioni. Non è responsabile diretto del lavoro che svolge. Effettua trattamenti antiparassitari di terza e di quarta classe all'interno della serra; riconosce in parte le malattie fitosanitarie delle piante.

3ª AREA:

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

Livello “e” ex comune:

È l'operaio comune il lavoratore di nuova assunzione fino a 6 mesi di anzianità di servizio (100 giornate per gli OTD) che non possiede requisiti specifici professionali e non è in grado di gestire il lavoro con autonomia e dovizia di particolari.

Necessita di un collega o del datore di lavoro che impartisce le direttive per una corretta realizzazione del lavoro stesso, ha funzioni meramente manuali ed esecutive e utilizza attrezzi manuali.

Viene riconosciuto lo figura di capo squadra, a colui che nell'ambito delle qualifiche sopra menzionate, svolge compiti di coordinamento di squadra o che abbia un incarico fiduciario do parte del datore di lavoro. A tale figura viene riconosciuta una maggiorazione salariale mensile pari ad € 36, 152 per il periodo in cui svolge tali mansioni.

Nota a verbale: le esemplificazioni sopra riportate, possono non essere esaustive delle mansioni esistenti.

Titolo V

Norme di Organizzazione Aziendale del Lavoro

Articolo 12

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

L'orario settimanale di lavoro, fissato in 39 ore settimanali, tenuta presente la disciplina normativa di cui al CCNL, viene così stabilito:

- lavori di stalla ore 6.30 per 6 giorni la settimana;
- lavori di campagna ore 7 per 5 giorni più 4 ore al sabato;
- lavori in settimana corta (ore 8 per 5 giorni) riduzione di 1 ora al venerdì. Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di contenere il ricorso allo straordinario e/o alla cassa integrazione, viene introdotta la "flessibilità dell'orario di lavoro".

L'orario di lavoro flessibile si potrà attuare per i lavoratori a tempo indeterminato, per le lavorazioni di trattamenti, per la raccolta dei prodotti, secondo il seguente schema:

- Per i periodi dal 10 Maggio al 10 Agosto e dal 20 Settembre al 10 Novembre ore 44 settimanali. Tale maggior orario di lavoro giornaliero o settimanale verrà recuperato fino a concorrenza nei mesi di Gennaio, Febbraio, Marzo, Aprile e Dicembre in 32 ore settimanali. L'orario giornaliero di lavoro relativo ai predetti periodi viene indicato di massima:
- Fase di supero: 8 ore per 5 giorni e 4 ore al sabato oppure 9 ore per 4 giorni più 8 ore al quinto giorno, comunque con un massimo di 9 ore giornaliero.
- Fase di recupero: 8 ore per 5 giorni più 2 ore al sabato oppure 7 ore per 2 giorni e 6 ore per 3 giorni.

A livello aziendale le parti potranno concordare altri sistemi di supero o recupero giornaliero, in funzione dell'organizzazione aziendale, fatto salvo un massimo di 9 ore giornaliero e nei limiti settimanali previsti.

NOTA

La paga oraria applicabile nel predetto periodo è corrispondente alla retribuzione mensile in vigore nel momento di effettuazione, divisa per 169.

Articolo 13

BANCA ORE

Con decorrenza 01.01.2005, viene istituita in forma sperimentale la così detta "Banca delle Ore", nella quale ogni singolo lavoratore potrà far confluire le ore di straordinario effettuate in corso d'anno, per un massimo di 39 ore.

Le ore accantonate, potranno essere utilizzate come permessi individuali, previa

richiesta da parte del lavoratore con preavviso di almeno 3 giorni.

La richiesta si intenderà accolta, fatto salvo comprovate esigenze tecnico-produttive, comunicate doli' azienda al lavoratore, almeno 24 ore prima dell'inizio del permesso. L'azienda attiverà detto istituto su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro la fine del mese di febbraio di ogni anno.

Le ore accantonate potranno altresì essere utilizzate, previo accordo tra le parti, a copertura di eventuale flessibilità negativa legata ad intemperie. Esse si intendono per l'effettiva retribuzione ordinaria, fermo restando l'erogazione, nel mese di competenza, della maggiorazione prevista per la prestazione straordinaria. Allo fine di ogni anno, o stagione, le eventuali ore accantonate e non utilizzate, dovranno essere retribuite.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Nella banca delle ore, se annualmente già attivata da parte del lavoratore, confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità eventualmente non fruite in occasione del programmato recupero collettivo.

Articolo 14

LAVORI CONTINUATIVI

In caso di turni prestabiliti ed organizzati, in cui l'orario di lavoro sia continuativo, a tutti i lavoratori interessati, viene riconosciuto una pausa di mezzora retribuita. Per prestazioni di lavoro fino a 6 ore continuate, non è prevista nessuna pausa retributiva.

Art.15

FERIE

Agli operai agricoli con rapporto a tempo indeterminato spetta per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. Il periodo e le modalità di fruizione, saranno concordate entro il mese di marzo di ogni anno tra azienda e R.S.U./R.S. A. o in mancanza, direttamente con i lavoratori.

Tre settimane saranno di norma continuative, compatibilmente con le esigenze di carattere tecnico-produttive, mentre la quarta settimana verrà fruita in separato periodo, possibilmente nei periodi con fasi di lavorazioni meno intense. La fruizione delle ferie può essere effettuata anche ad ore.

Per i lavoratori immigrati che necessitano di un congruo periodo feriale in relazione al ricongiungimento con i propri familiari nei paesi di origine, è data la possibilità del cumulo totale o parziale delle ferie maturate nell'anno precedente con quelle maturate o da maturarsi nell'anno di competenza, è inoltre facoltà del lavoratore immigrato, chiedere un periodo di aspettativa (massimo due mesi) non retribuita al proprio datore di lavoro da aggiungere alle ferie.

Articolo 16

PERMESSI STRAORDINARI E CONGEDI PARENTALI

• PERMESSO PER NASCITA FIGLIO

Operai a tempo indeterminato:

In aggiunta a quanto previsto dell'Art.38 del CCNL per la nascita del figlio, al padre, verrà riconosciuta un'ulteriore giornata retribuita da usufruire entro i cinque giorni dall'evento, previo accordo con il datore di lavoro, supportato da certificato di nascita.

Operai a tempo determinato:

in caso di nascita di un figlio, al padre, viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito da utilizzarsi il giorno del parto o al massimo in quello successivo.

• PERMESSI PER VISITE MEDICHE

Il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a un permesso retribuito all'anno di 4 ore per poter effettuare visite mediche. Il permesso può essere usufruito sia dai tempi indeterminati che dai tempi determinati e sarà concesso a fronte di relativa documentazione giustificativa.

• PERMESSI PER LUTTO O DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ

Per operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato (con almeno 151 giornate nell'anno precedente o con contratto annuale di 151gg):

In caso di decesso o documentata grave infermità di parenti di primo grado e secondo grado e di affini di primo e secondo grado (oltre che nei casi previsti dalla legge) hanno diritto ad un permesso retribuito di giorni 3 lavorativi per anno solare.

A titolo esemplificativo:

PARENTELA		AFFINITÀ	
È il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite		È il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge	
GRADO	RAPPORTO DI PARENTELA CON IL TITOLARE	GRADO	RAPPORTO DI AFFINITÀ
1	Padre e madre figlio e figlia	1	Suocero o suocera del titolare Figlio o figlia del coniuge
2	Nonno o nonna Nipote (Figlio del figlio) Fratello o sorella	2	Nonno o nonna del coniuge Nipote (Figlio del figlio del coniuge) Cognato o cognata

• PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA

Per quanto concerne l'esercizio di tale diritto si fa riferimento all'art. 37 del vigente CCNL. Le modalità di partecipazione ai corsi, saranno comunque oggetto di trattazione aziendale.

Articolo 17

FESTIVITÀ SOPPRESSE

Si concorda che le 4 festività soppresse: S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, saranno trasformate in altrettante giornate di riposo compensativo retribuite, da usufruirsi a richiesta dell'interessato, escludendo il periodo di maggiore intensità lavorativa ovvero 15 giugno/30 agosto per la zootecnia, 20 aprile/30 giugno e 15 settembre/10 novembre per trattamenti e raccolta. Qualora per esigenze aziendali le suddette giornate o parte di esse non siano usufruite come riposi compensativi saranno retribuite con la normale retribuzione oraria del mese di dicembre, calcolando 8 ore per ogni giornata non usufruita.

Articolo 18

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Premesso che il lavoro straordinario va concordato con le maestranze tenendo conto delle esigenze aziendali, tale lavoro straordinario non dovrà superare le 250 ore annuali.

Si considera:

- a. lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 11 del CCNL;
- b. lavoro festivo ordinario quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni indicati dall'art. 36 del CCNL del 6 luglio 2006;
- c. lavoro festivo straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, nei giorni festivi;

Il lavoro straordinario non potrà mai superare le due ore giornaliere e le dodici setti-manali.

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

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

Lavoro straordinario	25%
Lavoro festivo	35%
Lavoro notturno	40%
Lavoro festivo straordinario	40%
Lavoro festivo notturno	45%

Per gli operai a tempo determinato per i quali la retribuzione è composta anche dal terzo elemento nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cade in regolari turni periodici in particolare per le attività agrituristiche le cui prestazioni vengono rese nella giornata domenica-le

e prestazioni serali, riguardanti mansioni specifiche, nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo ad una maggiorazione del 20%.

Articolo 19

SOSPENSIONE LAVORO PER INTEMPERIE

Nel caso che, a causa di intemperie, non sia possibile, effettuare, il normale orario di lavoro e non sussista la possibilità di occupare il personale in lavori al coperto, è consentito il recupero, entro le due settimane successive e nel limite massimo di un'ora al giorno.

In alternativa il recupero può essere eseguito nell'arco dei sei mesi successivi all'e-vento per un numero massimo di 30 ore considerando 50 minuti di lavoro come un'ora recuperata.

Le ore non recuperate, nei termini di cui sopra, dovranno essere retribuite.

Le ore in cui i lavoratori restano a disposizione sul luogo di lavoro, vengono considerate lavorative e retribuite come tali.

Laddove l'attività viene sospesa per una o più giornate, si farà ricorso alla cassa integrazione guadagni per l'agricoltura.

Titolo VI

Norme di trattamento economico

Articolo 20

MODALITÀ DI PAGAMENTO RETRIBUZIONI OPERAI

La retribuzione dei lavoratori, assunti con contratto a tempo indeterminato, è determinata in misura mensile e corrisposta a decorrere dal 1° luglio 1988 in misura costante per l'intero anno, salvo gli adeguamenti previsti dalla contrattazione. La predetta retribuzione mensile è comprensiva delle festività nazionali ed infrasettimanali previste dal presente contratto cadenti nei giorni lavorativi.

Le aziende effettueranno il conguaglio con la retribuzione mensile in vigore e le ore effettivamente prestate nei seguenti casi:

- assenze per malattia, infortunio e maternità;
- assenze per cassa integrazione;
- permessi non retribuiti;
- assenze per le quali non è contrattualmente prevista la retribuzione o l'anticipo da parte dell'azienda;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di assunzione avvenuta durante l'anno, rispetto al monte ore mensile medio, limitatamente ai lavoratori che in relazione alla rispettiva qualifica prestano attività lavorativa con orario differenziato. La retribuzione dei lavoratori assunti con contratto a termine, viene corrisposta in forma oraria in base alle ore effettivamente svolte nel corso del mese.

La corresponsione del salario dovrà essere effettuata entro il giorno 10 del mese successivo a quello di competenza, fatta salva la situazione di maggior favore.

Articolo 21

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Gli elementi che costituiscono la retribuzione per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono:

- Salario contrattuale (ex paga base ex indennità di contingenza distinta per qualifica, edr, uso abitazione indennità sostitutiva) Scatti anzianità
- Aumenti retributivi

OTI TABELLE VALEVOLI DAL 01.01.2017

QUALIFICHE	Salario Contrattuale	SCATTI ANZIAN.	TOTALE
1° AREA			
livello "a" ex super specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.615,61		1.615,61
2° Biennio oltre 16 a	1.615,61	12,78	1.628,39
3° Biennio oltre 16 a	1.615,61	25,56	1.641,17
4° Biennio oltre 16 a	1.615,61	38,34	1.653,95
5° Biennio oltre 16 a	1.615,61	51,12	1.666,73
6° Biennio oltre 16 a	1.615,61	63,90	1.679,51
Livello "b" ex specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.526,78		1.526,78
2° Biennio oltre 16 a	1.526,78	12,50	1.539,28
3° Biennio oltre 16 a	1.526,78	25,00	1.551,78
4° Biennio oltre 16 a	1.526,78	37,50	1.564,28
5° Biennio oltre 16 a	1.526,78	50,00	1.576,78
6° Biennio oltre 16 a	1.526,78	62,50	1.589,28
2° AREA			
Livello "c" ex qualificati super			
1° Biennio oltre 16 a	1.473,73		1.473,79
2° Biennio oltre 16 a	1.473,79	11,93	1.485,72
3° Biennio oltre 16 a	1.473,79	23,86	1.497,65
4° Biennio oltre 16 a	1.473,79	35,79	1.509,58
5° Biennio oltre 16 a	1.473,79	47,72	1.521,51
6° Biennio oltre 16 a	1.473,79	59,65	1.533,44
livello "d" ex qualificati			
1° Biennio oltre 16 a	1.391,24		1.391,24
2° Biennio oltre 16 a	1.391,24	11,36	1.402,60
3° Biennio oltre 16 a	1.391,24	22,72	1.413,96

4° Biennio oltre 16 a	1.391,24	34,08	1.425,32
5° Biennio oltre 16 a	1.391,24	45,44	1.436,68
6° Biennio oltre 16 a	1.391,24	56,80	1.448,04

3° AREA			
Livello "e" ex comuni			
1° Biennio oltre 16 a	1.266,61		1.266,61

OTI TABELLE VALEVOLI DAL 01.07.2018

QUALIFICHE	Salario Contrattuale	SCATTI ANZIAN.	TOTALE
1° AREA			
livello "a" ex super specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.643,08		1.643,08
2° Biennio oltre 16 a	1.643,08	12,78	1.655,86
3° Biennio oltre 16 a	1.643,08	25,56	1.668,64
4° Biennio oltre 16 a	1.643,08	38,34	1.681,42
5° Biennio oltre 16 a	1.643,08	51,12	1.694,20
6° Biennio oltre 16 a	1.643,08	63,90	1.706,98
Livello "b" ex specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.552,73		1.552,73
2° Biennio oltre 16 a	1.552,73	12,50	1.565,23
3° Biennio oltre 16 a	1.552,73	25,00	1.577,73
4° Biennio oltre 16 a	1.552,73	37,50	1.590,23
5° Biennio oltre 16 a	1.552,73	50,00	1.602,73
6° Biennio oltre 16 a	1.552,73	62,50	1.615,23

2° AREA			
Livello "c" ex qualificati super			
1° Biennio oltre 16 a	1.498,84		1.498,84
2° Biennio oltre 16 a	1.498,84	11,93	1.510,77
3° Biennio oltre 16 a	1.498,84	23,86	1.522,70
4° Biennio oltre 16 a	1.498,84	35,79	1.534,63
5° Biennio oltre 16 a	1.498,84	47,72	1.546,56
6° Biennio oltre 16 a	1.498,84	59,65	1.558,49
livello "d" ex qualificati			
1° Biennio oltre 16 a	1.414,89		1.414,89
2° Biennio oltre 16 a	1.414,89	11,36	1.402,60
3° Biennio oltre 16 a	1.414,89	22,72	1.413,96
4° Biennio oltre 16 a	1.414,89	34,08	1.425,32
5° Biennio oltre 16 a	1.414,89	45,44	1.436,68
6° Biennio oltre 16 a	1.414,89	56,80	1.448,04

3° AREA			
Livello "e" ex comuni			
1° Biennio oltre 16 a	1.288,14		1.288,14

OTI TABELLE VALEVOLI DAL 01.04.2019

QUALIFICHE	Salario Contrattuale	SCATTI ANZIAN.	TOTALE
1° AREA			
livello "a" ex super specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.662,46		1.662,46
2° Biennio oltre 16 a	1.662,46	12,78	1.675,24
3° Biennio oltre 16 a	1.662,46	25,56	1.688,02
4° Biennio oltre 16 a	1.662,46	38,34	1.700,80
5° Biennio oltre 16 a	1.662,46	51,12	1.713,58
6° Biennio oltre 16 a	1.662,46	63,90	1.726,36
Livello "b" ex specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.571,05		1.571,05
2° Biennio oltre 16 a	1.571,05	12,50	1.583,55
3° Biennio oltre 16 a	1.571,05	25,00	1.596,05
4° Biennio oltre 16 a	1.571,05	37,50	1.608,55
5° Biennio oltre 16 a	1.571,05	50,00	1.621,05
6° Biennio oltre 16 a	1.571,05	62,50	1.633,55

2° AREA			
Livello "c" ex qualificati super			
1° Biennio oltre 16 a	1.516,53		1.516,53
2° Biennio oltre 16 a	1.516,53	11,93	1.528,46
3° Biennio oltre 16 a	1.516,53	23,86	1.540,39
4° Biennio oltre 16 a	1.516,53	35,79	1.552,32
5° Biennio oltre 16 a	1.516,53	47,72	1.564,25
6° Biennio oltre 16 a	1.516,53	59,65	1.576,18
livello "d" ex qualificati			
1° Biennio oltre 16 a	1.431,59		1.431,59
2° Biennio oltre 16 a	1.431,59	11,36	1.402,60
3° Biennio oltre 16 a	1.431,59	22,72	1.413,96
4° Biennio oltre 16 a	1.431,59	34,08	1.425,32
5° Biennio oltre 16 a	1.431,59	45,44	1.436,68
6° Biennio oltre 16 a	1.431,59	56,80	1.448,04

3° AREA			
Livello "e" ex comuni			
1° Biennio oltre 16 a	1.303,34		1.303,34

I salari contrattuali vigenti alla data di stipula del presente accordo subiscono un aumento pari al 1,8% a partire dal 1° Gennaio 2021.

OTI TABELLE VALEVOLI DAL 01.01.2021

QUALIFICHE	Salario Contrattuale	SCATTI ANZIAN.	TOTALE
1° AREA			
livello "a" ex super specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.692,38		1.692,37
2° Biennio oltre 16 a	1.692,38	12,78	1705,16
3° Biennio oltre 16 a	1.692,38	25,56	1717,94
4° Biennio oltre 16 a	1.692,38	38,34	1730,72
5° Biennio oltre 16 a	1.692,38	51,12	1743,50
6° Biennio oltre 16 a	1.692,38	63,90	1756,28
Livello "b" ex specializzati			
1° Biennio oltre 16 a	1.599,33		1.599,33
2° Biennio oltre 16 a	1.599,33	12,50	1.611,83
3° Biennio oltre 16 a	1.599,33	25,00	1.624,33
4° Biennio oltre 16 a	1.599,33	37,50	1.636,83
5° Biennio oltre 16 a	1.599,33	50,00	1.649,33
6° Biennio oltre 16 a	1.599,33	62,50	1.661,83

2° AREA			
Livello "c" ex qualificati super			
1° Biennio oltre 16 a	1.543,83		1.543,83
2° Biennio oltre 16 a	1.543,83	11,93	1.555,76
3° Biennio oltre 16 a	1.543,83	23,86	1.567,69
4° Biennio oltre 16 a	1.543,83	35,79	1.579,62
5° Biennio oltre 16 a	1.543,83	47,72	1.591,55
6° Biennio oltre 16 a	1.543,83	59,65	1.603,48
livello "d" ex qualificati			
1° Biennio oltre 16 a	1.457,36		1.457,36
2° Biennio oltre 16 a	1.457,36	11,36	1.468,72
3° Biennio oltre 16 a	1.457,36	22,72	1.480,08
4° Biennio oltre 16 a	1.457,36	34,08	1.491,44
5° Biennio oltre 16 a	1.457,36	45,44	1.502,80
6° Biennio oltre 16 a	1.457,36	56,80	1.514,16

3° AREA			
Livello "e" ex comuni			
1° Biennio oltre 16 a	1.326,80		1.174,87

Articolo 22

TREDICESIMA, QUATTORDICESIMA

Agli operai assunti a tempo indeterminato, saranno corrisposte, nei mesi di Aprile e Dicembre, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, pari al valore della retribuzione globale mensile in vigore nei suddetti mesi.

Art.23

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Gli elementi che costituiscono la retribuzione per gli operai agricoli a tempo determinato sono:

Salario contrattuale (ex paga base ex indennità di contingenza distinta per qualifica, edr, uso abitazione indennità sostitutiva) Terzo elemento

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:

- festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
- ferie	8,33%
- 13ma mensilità	8,33%
- 14ma mensilità	8,33%
- totale 3	0,44%

All'operaio a tempo determinato compete altresì il trattamento di fine rapporto pari all'8,63% del salario contrattuale provinciale per l'effettivo lavoro ordinario svolto. Tale misura deve essere evidenziata nelle tabelle paga e corrisposta al lavoratore al termine del rapporto di lavoro e comunque entro il 31 Dicembre di ogni anno.

Aumenti retributivi

I salari contrattuali vigenti alla data di stipula del presente accordo subiscono un aumento pari al 1,8% a partire dal 1° Gennaio 2021.

OTD TABELLE VALEVOLI DAL 01.01.2017

	SALARIO CONTRATTUALE	3° elem 0,3044	Totale Retribuz. Lorda oraria	TFR 0,0863
1° AREA				
Livello “a” ex super speciali	9,55983	2,910013	12,47	0,825013
Livello “b” ex specializ.	9,03419	2,750006	11,78	0,779650
2° AREA				
Livello “a” ex super speciali	8,72064	2,654564	11,38	0,752592
Livello “b” ex specializ.	8,23220	2,505883	10,74	0,710439
3° AREA				
Livello “e” ex comune	7,49475	2,281401	9,78	0,646797

Grandi Campagne 2017

1° livello	10,42
2° livello	9,38

OTD TABELLE VALEVOLI DAL 01.07.2018

	SALARIO CONTRATTUALE	3° elem 0,3044	Totale Retribuz. Lorda oraria	TFR 0,0863
1° AREA				
Livello "a" ex super speciali	9,72235	2,959483	12,68	0,839039
Livello "b" ex specializ.	9,18777	2,796756	11,98	0,792904
2° AREA				
Livello "a" ex super speciali	8,86889	2,699691	11,57	0,765386
Livello "b" ex specializ.	8,37215	2,548483	10,92	0,722517
3° AREA				
Livello "e" ex comune	7,62216	2,320185	9,94	0,6577792

Grandi Campagne 2018

1° livello	10,60
2° livello	9,54

OTD TABELLE VALEVOLI DAL 01.04.2019

	SALARIO CONTRATTUALE	3° elem 0,3044	Totale Retribuz. Lorda oraria	TFR 0,0863
1° AREA				
Livello "a" ex super speciali	9,83707	2,994403	12,83	0,848939
Livello "b" ex specializ.	9,29618	2,829756	12,13	0,802660
2° AREA				
Livello "a" ex super speciali	8,97354	2,731546	11,71	0,774417
Livello "b" ex specializ.	8,47094	2,578553	11,05	0,731042
3° AREA				
Livello "e" ex comune	7,71209	2,347561	10,06	0,665554

Grandi Campagne 2019

1° livello	10,73
2° livello	9,65

OTD TABELLE VALEVOLI DAL 01.01.2021

	SALARIO CONTRATTUALE	3° elem 0,3044	Totale Retribuz. Lorda oraria	TFR 0,0863
1° AREA				
Livello "a" ex super speciali	10,0141	3,0483	13,0624	0,8642
Livello "b" ex specializ.	9,4635	2,8807	12,3442	0,8167
2° AREA				
Livello "a" ex super speciali	9,1351	2,7807	11,9158	0,7884
Livello "b" ex specializ.	8,6235	2,6250	11,2484	0,7442
3° AREA				
Livello "e" ex comune	7,8509	2,3898	10,2407	0,6775

Grandi Campagne 2021

1° livello	10,9231
2° livello	9,8237

Articolo 24

PREAVVISO CONTRATTO A TERMINE

In caso di dimissioni di lavoratore con contratto a termine della durata superiore a mesi 2, il preavviso è pari a giorni 15 di calendario.

Articolo 25

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mesi intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1 giugno 1982, a partire cioè dalla data di entrata in vigore della Legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate. Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dei Contratti Collettivi Nazionali e Provinciali preesistenti. In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice Civile. Ove l'operaio 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 massimo di 6 mesi dal decesso. Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione

o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

All'operaio a tempo determinato compete il T. F. R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari a 11'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provincia-le; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul terzo elemento.

Titolo VII

Previdenza, assistenza, tutela salute

Articolo 26

ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE DI MALATTIA E INFORTUNIO

È operativo in provincia di Sondrio, l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, denominato EBAS, disciplinato dall'accordo sindacale che è parte integrante del presente CPL. In caso di malattia o di infortunio sul lavoro, EBAS assicura agli operai agricoli e florovivaisti, una integrazione sulle indennità erogate dagli Istituti Assicurativi. EBAS è finanziato dall'apposito contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, nelle misure indicate nell'accordo sindacale stesso e da eventuali modifiche ed integrazioni.

Malattia

Si precisa che il calcolo dei 180 giorni previsti dal CCNL, utili per la conservazione del posto di lavoro, si intendono per anno solare 1/1-31/12.

Prima della scadenza dei 180 giorni, a richiesta, il lavoratore a mezzo raccomandata A.R., potrà fare richiesta di aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a 180 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Infortunio

La conservazione del posto per l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Articolo 27

LAVORI SPECIALI E NOCIVI

Sono considerati lavori speciali i seguenti:

- lavori in acqua o fango come lo spurgo delle rogge o l'irrigazione che prevede immissione di organi del corpo in acqua o stazionare in vasche piene d'acqua
- per svolgere lavori di riproduzione e/o allevamento pesci;
- l'estirpazione a mano in lotto delle piante;

- la potatura, i lavori di dendrochirurgia e lo scalvo delle piante di altezza superiore a tre metri;
- la preparazione, somministrazione e distribuzione di sostanze antiparassitarie, anti crittogamiche, erbicide ed insetticidi;
- lavorazioni in celle frigorifere;
- lavorazioni continuate con uso di vernici .

Per quanto riguarda le lavorazioni nocive, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro, si impegnano a promuovere una ricerca complessiva sull'uso e sulla nocività degli anticrittogamici e a definire nel più breve tempo possibile gli elenchi aggiornati in base alle vigenti disposizioni di legge.

Per tali lavori, viene corrisposto un compenso supplementare del 30% sul salario globale riferito alle ore prestate. Il lavoratore non è obbligato a prestarsi per il lavoro di spurgo di rogge oltre il perimetro di Km. 5 dall'azienda.

Articolo 28

VESTIARIO ED ATTREZZI DI LAVORO

Fatti salvi gli attrezzi ed il vestiario che ogni azienda dovrà fornire ai lavoratori sottoposti a lavori nocivi, l'azienda fornirà a tutti i lavoratori a tempo indeterminato:

- ai trattoristi 2 tute complete all'anno;
- ai restanti lavoratori 2 giubbetti più 2 pantaloni all'anno;
- qualora se ne ravvedano le necessità, l'azienda dovrà essere in grado di fornire in uso un impermeabile ed un paio di stivali;
- gli attrezzi necessari al lavoro assegnati in uso al lavoratore.

Articolo 29

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti ai lavori che presentano "fattori di nocività", l'azienda limiterà la prestazione a 4 ore giornaliere. Per detti lavori vengono concesse 2 ore e 20 minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo a completamento dell'orario normale e giornaliero verrà impiegato in altri lavori normali nell'azienda.

Per i sopracitati lavori l'azienda metterà a disposizione i mezzi personali di protezione in base alla natura stessa dei lavori.

Le parti si attengono alla descrizione minuziosa e dettagliata di tutti i mezzi di protezione necessari a prevenire qualsiasi tipo di infortunio qui di seguito riportata:

1 - Addetti ai trattamenti con fitofarmaci:

- tute impermeabili e traspiranti, intere, in cotone 100% anche impermeabilizzate e rivestite su entrambi i lati con materiali che garantiscano un grado di protezione conforme alle norme ISO e permeabilità alla sudorazione conforme alle norme DIN,

- cappucci a cappelli con copricollo impermeabili,
- guanti in polietilene, polivinile o lattice rinforzato con sottoganti in cotone,
- occhiali con protezioni laterali qualora si utilizzino semimaschere,
- stivali in gomma o calzature traspiranti impermeabili e suola antisdrucchiolo;
- maschere piano facciali con schermi panoramici in policarbonato o vetro temperato antiurto, che erogano aria purificata mediante elettroventilatore a batteria dotato di gruppo filtrante idoneo ai prodotti utilizzati (combinazione idonea di filtri antipolvere e antigas o speciali conformi alle norme internazionali e CEE). I filtri dovranno essere custoditi accuratamente, dovranno essere sostituiti alla loro scadenza o comunque quando il potere filtrante sia esaurito.

2 - Addetti all'utilizzo di fitofarmaci in ambiente chiuso:

- scafandro alimentato con aria purificata.

3 - Addetti allo spargimento di concimi chimici:

- maschere con filtro antipolvere di tipo P2 o P3.

4 - Addetti all'utilizzo di mezzi agricoli non cabinati:

- casco di protezione adeguato . 5 - Addetti alle celle di magazzini ortofrutticoli:
- giubbotto imbottito traspirante e copricapo con protezione per le orecchie.

5 - Addetti alle mietitrebbie:

- un paio di occhiali con protezioni laterali e mascherine con filtro antipolvere di tipo P2, protettori per l'udito in conformità al D.L. 277/91.

6 - Addetti alla mungitura:

- guanti e camici atti a prevenire il contatto con agenti organici potenzialmente infetti.

7 - Addetti all'utilizzo di motoseghe, decespugliatori, soffiatori, falciatrici, trincia-erba, trincia-stocchi:

- calzature con suola antisdrucchiolo e puntale rinforzato,
- guanti resistenti al taglio e all'abrasione, protettori per l'udito in conformità al D.L. 277/91,
- pantaloni anti-taglio,
- casco protettivo con schermo facciale.

8 - Addetti alla semina e raccolta funghi:

- due tute (pantaloni e giubba) all'anno, stivali e guanti idonei con sostituzione ad usura per i lavoratori addetti alla semina e ai lavori complementari, due grembiuli all'anno e guanti con sostituzione ad usura per i lavoratori addetti alla raccolta funghi.

La dotazione dei mezzi personali di protezione non esonera il datore di lavoro dall'osservanza di altre norme o altre precauzioni tecniche alle quali va data la preferenza, quali ad esempio l'utilizzo di mezzi meccanici con cabine pressurizzate per l'irrorazione di fitofarmaci.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore sulla qualità e classe di appartenenza del presidio sanitario da usare, in assenza di tale informazione, il lavoratore potrà rifiutarsi di somministrare il prodotto.

A richiesta del delegato di azienda o su segnalazione del sindacato, in presenza di situazioni precarie in ordine alla salute dei lavoratori è consentita la possibilità degli interventi delle USSL tramite suoi esperti e tecnici i quali sono tenuti al segreto sulle tecnologie e tecniche di produzione di cui vengono a conoscenza. Gli oneri derivati dagli accertamenti medici e dalla rilevazione concordati ed eseguiti dagli enti saranno a carico delle aziende.

In relazione al capo 40 del D.L. 277/91 (protezione dei lavoratori dal rischio di ipoacusia da rumore) saranno obbligatoriamente sottoposti ad accertamenti sanitari i lavoratori la cui soglia di esposizione superi i valori indicati dalla legge stessa, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 44 di tale decreto. L'onere derivante da detti accertamenti è posto a carico dell'azienda.

Qualora le visite vengano effettuate durante il normale orario di lavoro, il lavoratore disporrà di un permesso retribuito. Il lavoratore è tenuto a presentare certificato comprovante l'effettuazione della visita.

Ai lavoratori che ne faranno richiesta verranno concesse tre mezze giornate retribuite nell'arco dell'anno per visite mediche e specialistiche personali, da documentarsi dietro presentazione del certificato medico.

Al fine di ridurre l'incidenza degli infortuni gli imprenditori si impegnano a fare adottare ai lavoratori le seguenti precauzioni:

- utilizzare trattrici agricole dotate di cabina o telai di sicurezza
- utilizzare per l'aggancio delle attrezzature esclusivamente i dispositivi indicati dal costruttore
- non trainare masse eccedenti il valore od il peso riportato nel libretto d'uso
- evitare il trasporto di passeggeri su mezzi non omologati
- non rimuovere a trattrice in moto, il manicotto di sicurezza dei giunti cardanici

Nelle aziende ove i lavoratori sono soliti consumare pasti, dovrà essere messo a disposizione da parte dei datori di lavoro un adeguato locale ad uso mensa o prov-vedere ad una sistemazione equivalente.

Con riferimento al decreto del 19.03 .56 n° 303 ed al Dlgs 81/2010, le aziende agricole metteranno a disposizione dei dipendenti adeguati locali ad uso spogliatoi provvisti di servizi igienici, comprese le docce.

Ogni azienda dovrà essere dotata della cassetta di pronto soccorso.

Si concorda che è compito del datore di lavoro accertarsi che il lavoratore sia in grado di comprendere esaurientemente quanto indicato nella segnaletica per la sicurezza sul posto di lavoro; nel caso di utilizzo di mano d'opera straniera il datore

di lavoro si accerterà che il lavoratore straniero sia in grado di comprenderne il contenuto.

Riguardo alla segnaletica EBAS facilitata ai propri associati una consulenza nella parte che riguarda la traduzione.

Per quanto non contemplato nel presente articolo le parti faranno espresso riferimento alle norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti si impegnano ad elaborare entro il 31 dicembre 2005, un progetto per l'istituzione del Rappresentante Lavoratori Sicurezza Territoriale.

Titolo VIII

Sospensione, risoluzione rapporto e provvedimenti disciplinari

Articolo 30

PROVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari che vengono esemplificati, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso che garantiscono un rapporto quanto più possibile definito fra sanzione e mancanza.

L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a 2 ore del minimo contrattuale di paga o stipendio e della indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggiore gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di 3 giorni, ovvero il licenziamento.

A titolo di indicazione si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

- a. non si presenti al lavoro e non giustifichi l'assenza;
- b. senza legittima giustificazione ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro non avendone ottenuta l'autorizzazione dal diretto superiore;
- c. per negligenza esegua male il lavoro affidatogli;
- d. all'interno dell'azienda esegua lavoro per suo conto senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

- e. per disattenzione provochi danni alle macchine, alla produzione, ai prodotti o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;
- f. a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro non ne avverta il proprio superiore diretto
- g. nel proprio interesse o di un compagno di lavoro escluso ogni preventivo concerto con altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'azienda allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;
- h. contravvenga al divieto di fumare all'interno dell'azienda ove tale divieto esista o sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe verrà devoluto ad EBAS.

Articolo 31

PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le norme per la sanzione e la procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari, dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione all'albo aziendale.

L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese, nonché indicata la sanzione disciplinare che intende adottare nei suoi confronti.

Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati doli' azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento che l'azienda intende adottare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un rappresentante sindacale aziendale.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare di cui aveva dichiarata l'adozione.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, un tentativo obbligatorio di conciliazione, con richiesta di convocazione della "Commissione Provinciale di Conciliazione delle controversie

individuali”, istituita con accordo sindacale del 27.04.2000.

In tal caso la sanzione disciplinare resterà sospesa fino alla definizione della controversia.

Articolo 32

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le parti recepiscono integralmente quanto previsto dalla Legge 108/90 e successive modifiche ed integrazioni, in merito ai licenziamenti individuali.

Per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella comunicazione scritta vanno specificati distintamente i motivi di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo.

I licenziamenti per motivi giustificati da ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro sono riferiti ai casi seguenti:

- modifiche sostanziali della superficie aziendale per destinazione di aree fabbricabili, aree industriali o ad altri usi pubblici o in caso di espropri o cessazione di affittanze;
- modifiche sostanziali negli ordinamenti colturali o dell'organizzazione aziendale, che comportano la necessità inderogabile, anche se temporanea, della riduzione dell'organico;
- quanto sopra con riferimento ai programmi zionali;
- adesione dell'azienda a forme associative di conduzione, sempre che la stessa renda inevitabile la riduzione dell'organico aziendale. In tale eventualità il lavoratore deve acquisire titolo preferenziale per l'assunzione nella nuova realtà associata;
- quando l'imprenditore subentra nella lavorazione diretta con il proprio nucleo familiare, oppure in caso di rientro di unità attiva coltivatrice diretta.

Titolo IX - Diritti sindacali

Articolo 33

QUOTA SINDACALE PER DELEGA

Le aziende effettueranno la trattenuta dei contributi sindacali, dietro regolare delega con firma del lavoratore interessato, che autorizza il datore di lavoro alla trattenuta ed al versamento per conto del lavoratore stesso al sindacato da lui indicato, con le modalità che saranno chiaramente riportate sulla delega stessa.

Titolo X - Norme finali

Articolo 34

CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Viene confermato nella misura dello 0,50% a carico del lavoratore e dello 0,50% a carico dell'impresa, il contributo di assistenza contrattuale provinciale, denominato CAC, disciplinato da apposito accordo sindacale.

Articolo 35

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

A seguito della stipula ed applicazione del presente CPL, si intendono confermate tutte le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Articolo 36

STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTO

La stampa del presente CPL è posta a carico di EBAS e la distribuzione gratuita ai lavoratori, compete alle Aziende e alle Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

PARTE SECONDA

Regolamento Generale Ebas

Articolo 1

DECORRENZA

Il presente regolamento decorre dal 30 Settembre 2021, salvo le decorrenze particolari stabilite e specificate diversamente.

Articolo 2

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento disciplina l'attuazione degli scopi statutari ed il funzionamento dei servizi e delle prestazioni previste ed erogate dall'Ente Bilaterale della Provincia di Sondrio denominato (EBAS) in applicazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e del Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Sondrio, sottoscritto in data 21 Aprile 2021.

Articolo 3

REQUISITI ED OBBLIGATORIETA' DI ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE

Le aziende destinatarie, esplicitamente o anche implicitamente, che applicano il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti operanti con unità produttive sul territorio della Provincia di Sondrio, sono tenute a riconoscere integralmente quanto previsto dal Contratto Provinciale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Sondrio siglato in data 21 Aprile 2021, con la conseguente possibilità di aderire a (EBAS) ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO, che sostituisce il Fondo Integrativo Malattia Infortuni denominato (FIMI).

Articolo 4

MODALITÀ E VERSAMENTO CONTRIBUTIVO AD EBAS

L'iscrizione ad EBAS presuppone e comporta la conoscenza con conseguente accettazione delle norme dello Statuto e del Regolamento nonché delle loro eventuali successive modifiche; inoltre con l'iscrizione/registrazione le aziende s'impegnano formalmente ad osservare integralmente gli obblighi ed oneri derivanti dal CPL ed il relativo CCNL, oltre agli accordi ed atti normativi adottati fra le parti.

Articolo 5

CONTRIBUZIONE AD EBAS

L'obbligo contrattuale, disposto dall'accordo tra le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura in Provincia di Sondrio, definito dalla convenzione INPS, in data 30/06/2005, viene assolto mediante il versamento **TRIMESTRALE** attraverso il modello DMAG/R che autorizza l'INPS a trattenere l'importo convenuto, il cui ammontare complessivo è del 3,10%, di cui, 1,80% a carico del datore di lavoro, il restante 1,30% a carico del lavoratore.

DESTINAZIONE FONDO	A CARICO IMPRESA	A CARICO LAVORATORE	TOTALE
Fondo comune di gestione	0,15%	0,15%	0,30%
Mutualizzazione Integrazione Malattia Infortunio	0,60%	0,60%	1,20%
Organismo paritetico e finanziamento RLST	0,05%	0,05%	0,10%
Assistenza Contrattuale	0,50%	0,50%	1,00%
DPI	0,50%		0,50%
TOTALE	1,80%	1,30%	3,10%

In riferimento alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro Ebas richiede alle aziende iscritte una quota per l'attività di verifica da parte dei Responsabili dei Lavoratori della Sicurezza Territoriale (RLST) presso le aziende associate EBAS. Viene stabilito che l'onere a carico delle imprese sia differenziato a seconda del numero degli addetti, calcolato in base ai rapporti di lavoro subordinato, instaurati nel corso dell'anno precedente, indipendentemente dalla sua tipologia o durata, ovvero:

- Per le aziende fino ai 15 dipendenti una quota pari allo 0,50% della retribuzione complessiva erogata ai dipendenti nel corso dell'anno precedente, con una soglia minima di € 50 per azienda.
- Per le aziende sopra i 15 dipendenti (con un massimale di 2.000 €) il contributo sarà pari allo 0,35% della retribuzione complessiva, erogata ai dipendenti nel corso dell'anno precedente.

Articolo 6

GESTIONE RISORSE DEI FONDI

Le risorse derivanti dalle contribuzioni trimestrali sono ripartite negli appositi e specifici fondi a destinazione vincolata, nel rispetto del CPL e successive modifiche come da verbale del 30/06/2005.

Gli importi ripartiti ai fondi, sono al netto di tutti gli oneri di riscossione contabilizzata in proporzione all'entità delle entrate.

Fermo restando quanto indicato sopra, la gestione amministrativa dei Fondi spetta al Comitato di Gestione come previsto dallo Statuto (EBAS) Art.9, ivi compresa la scelta delle modalità di investimento delle risorse in attesa di essere utilizzate; assicurando in ogni caso la liquidità necessaria per la gestione dei servizi e l'erogazione delle prestazioni nei termini previsti dai precedenti regolamenti e dalle procedure.

Di norma prelievi, erogazioni, pagamenti per qualsiasi titolo o causale ed il movimento dei fondi dell'Ente devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vicepresidente e approvate dal Comitato di Gestione, nel rispetto dello statuto; è consentita l'eccezione, in casi di reale urgenza per l'operatività dell'Ente, di firma disgiunta solo nei limiti di € 3.500 (tremilacinquecento) euro, dandone comunicazione nel primo Comitato Esecutivo.

Articolo 7

MANCATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI E SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI

Richiamando l'obbligo del versamento trimestrale attraverso F24 contributi INPS, che assolve l'impresa e di conseguenza i lavoratori dalle mutualizzazioni erogate dall'Ente Bilaterale nelle percentuali previste, Art.5 (CONTRIBUTI AD EBAS).

Potrà essere sanato il mancato versamento del contributo entro il mese successivo della normale scadenza, previa comunicazione ad EBAS con effettiva ricevuta della regolarizzazione della posizione.

Nei confronti dei datori di lavoro inadempienti EBAS si riserva di mettere in atto tutte le azioni necessarie all'incasso dei contributi dovuti dalle aziende, adottando i provvedimenti previsti dalle leggi e dalla contrattazione, non escludendo idonei procedimenti giudiziari.

In caso di mancato versamento dei contributi, i servizi e le prestazioni potranno essere riattivate solo a seguito dell'effettivo pagamento delle mensilità scoperte, mediante bonifico bancario.

In mancanza di tale versamento il consiglio si riserva decidere la sanzione da applicare.

La definitiva riattivazione del diritto alle prestazioni avverrà senza soluzione di continuità per i lavoratori, mentre invece sarà oggetto di valutazione del Comitato di Gestione la determinazione della nuova decorrenza delle prestazioni a vantaggio delle imprese.

Articolo 8

PRESTAZIONI MUTUALIZZATE

Le prestazioni mutualizzate previste con decorrenza dal 30/06/2005 sono riferite ad "Integrazione Malattia ed Infortuni, Assistenza Contrattuale".

La gestione mutualizzata offre certezza di oneri alle imprese e favorisce per i lavoratori l'agevolata esigibilità e migliori condizioni economiche e normative di tutele contrattuali previste dal CPL e CCNL in vigore.

Ebas assicura agli operai agricoli e florovivaisti aventi diritto, un'integrazione, a partire dalla fine del periodo di carenza (primi 3 giorni), tale da assicurare un trattamento economico, pari al 100% della retribuzione prevista dal vigente CPL. In caso di erogazioni di acconti da parte degli Istituti, l'EBAS provvederà previa presentazione di domanda, ad erogare le integrazioni di propria competenza.

Per quanto riguarda il periodo di carenza, l'Ebas erogherà, a copertura parziale delle giornate non indennizzate, sia agli operai a tempo indeterminato che a tempo determinato, un importo tale da assicurare un trattamento economico pari a circa il 90% della retribuzione giornaliera per malattia ed infortunio sul lavoro.

I trattamenti tuttora in vigore sono i seguenti:

CARENZA MALATTIA:

1° AREA Liv. "A" (ex Super Specializzati)	138,00 €	(€ 46 a giornata)
1° AREA Liv. "B" (ex Specializzati)	132,00 €	(€ 44 a giornata)
2° AREA Liv. "C" (ex Qualificati Super)	126,00 €	(€ 42 a giornata)
2° AREA Liv. "D" (ex Qualificati)	120,00 €	(€ 40 a giornata)
3° AREA Liv. "E" (ex Comuni)	114,00 €	(€ 38 a giornata)

CARENZA INFORTUNIO:

1° AREA Liv. "A" (ex Super Specializzati)	186,00 €	(€ 62 a giornata)
1° AREA Liv. "B" (ex Specializzati)	174,00 €	(€ 58 a giornata)
2° AREA Liv. "C" (ex Qualificati Super)	168,00 €	(€ 56 a giornata)
2° AREA Liv. "D" (ex Qualificati)	162,00 €	(€ 54 a giornata)
3° AREA Liv. "E" (ex Comuni)	147,00 €	(€ 49 a giornata)

Le integrazioni previste verranno erogate ai soli lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici agricoli della Provincia di Sondrio, che abbiano prestato attività lavorativa nel settore e che comunque siano stati indennizzati per Malattia o Infortunio dai rispettivi Istituti Assicurativi.

Le parti si impegnano a adeguare tali importi qualora i contratti collettivi Nazionali o Provinciali prevedano aumenti salariali.

Le integrazioni, nonché le ulteriori prestazioni straordinarie previste, verranno liquidate, previa presentazione della relativa domanda correlata dalla necessaria documentazione.

Il Comitato autorizzerà l'erogazione delle prestazioni, dopo aver constatato l'avve-

nuta liquidazione della prestazione da parte dell'Istituto e dopo aver verificato la regolarità di versamenti da parte delle aziende.

Per quanto riguarda l'integrazione della Malattia:

- Agli operai a tempo indeterminato verrà garantita un'integrazione salariale, fino ad un massimo di 180 giornate per assenza dovuta a malattia. Per le malattie che si collocano a cavallo tra un anno e l'altro, al lavoratore compete l'integrazione completa fino al 180° giorno dall'inizio della malattia.
- Agli operai assunti con contratto di lavoro a termine o per fase lavorativa, l'integrazione sarà corrisposta fino al termine del contratto di lavoro, fermo restando il riconoscimento da parte dell'INPS.

Per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro:

- A tutti gli operai sia a tempo indeterminato che a termine, verrà garantita l'integrazione, per tutto il periodo di assenza dal lavoro, previo riconoscimento dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Il pagamento del giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.

Per quanto riguarda le prestazioni straordinarie il Comitato di Gestione si riserva di deliberare erogazioni tenendo conto delle disponibilità di bilancio.

Articolo 9

TITOLARITÀ PRESTAZIONI E DECORRENZA

Le aziende ed i loro lavoratori dipendenti possono fruire dei servizi e delle prestazioni e provvidenze perché le prime risultino in regola con l'applicazione integrale della contrattazione Nazionale e Provinciale (CCNL e CPL) di settore ed abbiano regolarmente versato la contribuzione ad EBAS da almeno sei mesi.

Articolo 10

CRITERI E MODALITÀ DI EROGAZIONE PRESTAZIONI

Le domande di Prestazioni/Provvidenze verranno evase dall'ufficio EBAS entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento dei tabulati INPS / INAIL.

Articolo 11

RECLAMI SUGLI IMPORTI DELLE EROGAZIONI

Qualsiasi reclamo nei confronti di EBAS sulla non corrispondenza delle somme erogate oppure sulla mancata liquidazione in tutto o in parte delle somme stesse, deve essere presentato per iscritto dal dipendente o dall'azienda entro 60 gg. dalla data di ricevimento della comunicazione di accoglimento o rifiuto della pratica a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

Articolo 12

DECADENZA DEL DIRITTO A SERVIZIO E PRESTAZIONI

Il diritto a servizi e prestazioni a favore di aziende e loro lavoratori dipendenti si estingue:

- per cessazione dell'azienda;
- per decesso del dipendente
- per cessazione del rapporto di lavoro dipendente;
- per esclusione disposta in presenza di omissioni contributive, irregolarità o abusi;
- per passaggio del dipendente alla qualifica di dirigente.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o per passaggio alla qualifica di dirigente, l'azienda è tenuta a darne comunicazione ad EBAS.

Articolo 13

VARIAZIONE O CESSAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Nel caso di cessazione dell'Attività del datore di lavoro, da qualsiasi causa sia derivata, con conseguente cessazione dei rapporti lavorativi, si configura un'ulteriore ipotesi di decadenza del diritto alle prestazioni rispetto a quelle previste nell'articolo precedente.

Con riferimento al caso in cui l'Azienda per qualsiasi motivo sospenda la propria attività, la stessa sarà tenuta a darne comunicazione ad EBAS nel termine massimo dei 60 giorni.

Nel caso dei cambi di gestione e concessione, o cessione di ramo d'azienda, l'azienda subentrante è tenuta a comunicare i nominativi dei lavoratori trasferiti. In tutti i casi l'azienda subentrante inizierà a calcolare e versare la contribuzione prevista dal primo giorno del mese successivo all'ultimo trimestre regolarmente versato dall'azienda cessante, anche se la cessione è avvenuta nel corso del mese. Resta in facoltà di EBAS mettere in atto tutte le azioni necessarie alla riscossione dei contributi dovuti dalle aziende.

Articolo 14

PRIVACY E TUTELA DATI PERSONALI

EBAS, in qualità di titolare del trattamento, ai sensi dell'art.13 D.Lgs.n.196/03, s'impegna al trattamento di tutti i dati conferiti dalle aziende, dai loro consulenti e centri servizio e dai lavoratori dipendenti nel rispetto ed entro i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs.196/03 e successive modifiche ed integrazioni.

Il conferimento dei dati, ivi compresi eventualmente quelli sensibili, richiesti dalle procedure di registrazione e contribuzione saranno strettamente funzionali, alla gestione e all'esecuzione del rapporto associativo-contrattuale, il quale senza il trattamento dei dati richiesti potrebbe non essere, in tutto o in parte eseguito.

Le modalità di trattamento dati e le procedure effettuate anche con l'ausilio di

strumenti elettronici necessari per il fine indicato, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza e con logiche strettamente correlate agli scopi e finalità di EBAS, attribuite dallo stesso statuto e dalla contrattazione Provinciale e nazionale tra le Parti del settore. I dati potranno essere conosciuti dai dipendenti e collaboratori, specificatamente autorizzati a trattarli in qualità di responsabili o incaricati, di volta in volta individuati e coinvolti nell'ambito delle rispettive mansioni e comunque in conformità alle istruzioni ricevute; l'elenco di tali collaboratori, potrà essere conosciuto dagli associati facendo specifica richiesta all'Ente. I dati personali saranno custoditi e controllati con misure di sicurezza adeguate a ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, accesso non autorizzato, trattamento illecito. Essi non sono soggetti a diffusione; potranno essere comunicati, oltre che alle Parti sociali costitutive di EBAS, anche a terzi soltanto per svolgere o fornire servizi funzioni alla esecuzione e prosecuzione del rapporto associativo-contrattuale.

Articolo 15

CRITERI DI ASSEGNAZIONE RLST

Con riferimento al verbale del 15/06/2012 e come previsto dal CPL di Sondrio sottoscritto dalle parti in data 18/03/2013, si è deciso di definire il ruolo della bilateralità attraverso l'istituzione dell'Ente Bilaterale Territoriale (denominato EBAS). Restando sempre dentro l'alveo della Bilateralità, si è definito il ruolo degli R.L.S.T. (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale) figure essenziali per il settore Agricolo e Florovivaista della Provincia di Sondrio.

Le figure che ricomprenderanno l'incarico da R.L.S.T saranno 2 (due) per l'anno 2013, nominate da FLAI CGIL e FAI CISL.

Le stesse eseguiranno un corso di formazione della durata di 64 ore, attraverso un corretto ente di formatore, che rilascerà l'attestato di partecipazione al corso, a titolo di, RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE ai sensi del D.Lgs. n. 9 aprile 2008, n.81 e D.M. 16/01/1997.

Una terza figura a tempo parziale, sarà nominata dalla UILA-UIL per l'anno 2014, previa verifica tra le parti firmatarie dell'Accordo Provinciale siglato in data 18/03/2013.

Articolo 16

RLST- RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Con riferimento a quanto previsto del CCNL art. 68: "le disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. N.81 del 2008 demandante alla contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza (RLS) e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) son state attuate rispettivamente con gli accordi del 19 Giugno 2018 (allegati n.6 e n.17)

Si sottolinea come previsto dall'accordo quanto segue:

1. il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rap-

presentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) viene designato dal Comitato Paritetico provinciale per la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in sede di Ente Bilaterale Agricolo Territoriale laddove costituito.
3. L'RLST opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema della bilateralità.

In provincia di Sondrio solamente le aziende iscritte ad EBAS - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della provincia di Sondrio e in regola con i versamenti contributivi al sistema della bilateralità con particolare riferimento alla quota prevista per l'attività di verifica della sicurezza avranno diritto ad accedere alle prestazioni degli RLST sul territorio.

Articolo 17

DPI - Dispositivi di Protezione Individuale

Fatti salvi i DPI, gli attrezzi e il vestiario previsti dal DVR che ogni azienda dovrà fornire ai propri lavoratori e lavoratrici, come previsto dalle norme di Legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'EBAS - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della provincia di Sondrio fornirà, ai lavoratori e lavoratrici delle aziende iscritte, una fornitura di DPI legati al settore. Per ottenere la fornitura l'azienda associata ad Ebas dovrà presentare domanda con relativa documentazione allegata all'Ente.

Criteri per il diritto alla fornitura:

- a) Ai lavoratori e lavoratrici con contratto in essere a tempo indeterminato sarà consegnata una fornitura completa all'anno;
- b) Ai lavoratori e lavoratrici con contratto in essere a tempo determinato sarà consegnata una fornitura delle sole scarpe all'anno.

Nota a verbale: le Parti firmatarie del presente Accordo danno mandato al Comitato EBAS di proporre prestazioni assistenziali aggiuntive a favore dei lavoratori dipendenti laddove la situazione economica - finanziaria dell'Ente lo consenta. Tali proposte saranno di volta in volta ratificate dalle Parti firmatarie il presente Contratto durante l'arco di vigenza dello stesso.

Articolo 18

SUSSIDI E CONTRIBUTI PER I DIPENDENTI

Per i lavoratori e le lavoratrici operanti in aziende associate a EBAS sono previste le seguenti prestazioni straordinarie aggiuntive a quelle già precedentemente previste:

1. PRESTAZIONI SANITARIE

Rimborso per prevenzione odontoiatrica (pulizia dentale)

Il rimborso spetta solo al/alla dipendente agricolo/a che ha sostenuto spese odontoiatriche per pulizia dentale:

OTI e OTD 151 gg € 50

OTD min. 51 gg € 25

Rimborso protesi oculistiche/odontoiatriche

Il rimborso spetta agli operai agricoli che hanno sostenuto per se stessi o per familiari a carico spese per protesi oculistiche e odontoiatriche.

OTD 51 gg 20% Massimale € 300 annuo

OTD 102 gg 25% Massimale € 500 annuo

OTI e OTD 151 gg 30% Massimale € 750 annuo

Prevenzione cardiovascolare

Il rimborso spetta agli operai agricoli che hanno sostenuto spese per visite specialistiche cardiologiche ECG basale per se stessi.

OTD 51 gg 20% Massimale € 100 annuo

OTD 102 gg 25% Massimale € 100 annuo

OTI e OTD 151 gg 30% Massimale € 100 annuo

Prevenzione oncologica

Donna: età minima 35 anni

Il rimborso spetta alle operaie agricole che hanno sostenuto spese per prevenzione oncologica per se stesse (Visita ginecologica e pap test, Esame mammografico, Ecografica pelvica)

OTD 51 gg 20% Massimale € 100 annuo

OTD 102 gg 25% Massimale € 100 annuo

OTI e OTD 151 gg 30% Massimale € 100 annuo

Uomo: età minima 40 anni

Il rimborso spetta agli operai agricoli che hanno sostenuto spese per prevenzione oncologica per se stessi (Visita specialistica urologica ed Ecografica prostatico vescicale Dosaggio PSA)

OTD 51 gg 20% Massimale € 100 annuo

OTD 102 gg 25% Massimale € 100 annuo

OTI e OTD 151 gg 30% Massimale € 100 annuo

2. PRESTAZIONI SOCIALI

BORSA DI STUDIO SCUOLE SUPERIORI:

Contributo per merito per figli a carico:

OTD 51 gg € 200 (€ 300 indirizzo agrario)

OTD 102 gg € 300 (€ 400 indirizzo agrario)
OTI e OTD 151 gg € 400 (€ 500 indirizzo agrario)

BORSA DI STUDIO UNIVERSITÀ

Contributo per merito per figli a carico o per il lavoratore agricolo iscritto all'università.

OTD 51 gg € 250 (€ 350 indirizzo agrario)
OTD 102 gg € 350 (€ 450 indirizzo agrario)
OTI e OTD 151 gg € 450 (€ 550 indirizzo agrario)

BONUS SCUOLA MATERNA

Indennità una tantum per figli frequentanti scuole materne pubbliche o convenzionate

OTI e OTD 151 gg € 200 annui
OTD 51 gg € 100 annui

3. WELFARE INTEGRATIVO

Sostegno del reddito per licenziamento per operai OTI

Indennità di € 300 una tantum per licenziamento operai a tempo indeterminato, previa presentazione DMAG, lettera di licenziamento e certificazione del centro dell'impiego. Il dipendente deve non aver trovato altra occupazione per 45 giorni successivi alla data del licenziamento e deve aver lavorato in agricoltura almeno 151 gg nell'anno precedente.

Integrazione maternità obbligatoria per operai OTD

Integrazione fino al 100% della retribuzione per operaie con contratto a tempo determinato, per un massimo di 5 mesi, previa presentazione del certificato di gravidanza attestante la data presunta del parto, ultimo cedolino paga o provvedimento Inps, contratto di lavoro. La lavoratrice deve aver lavorato in agricoltura almeno 51 giornate nell'anno precedente e deve essere sotto contratto nel momento in cui scatta la maternità obbligatoria (7° mese compiuto). Il pagamento verrà effettuato al termine dei 5 mesi.

Nota a verbale: Si consiglia di consultare sempre il sito di Ebas per eventuali modifiche o aggiunte di prestazioni.

Articolo 19

DISCIPLINA DEL REGOLAMENTO

Quanto non disciplinato nel presente regolamento, oppure nelle specifiche convenzioni/accordi, legati alle prestazioni e previdenze, potrà essere previsto con specifica delibera dal Comitato di Gestione, che verrà allegata al regolamento come verbale del Comitato.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Gli Organismi di EBAS, congiuntamente con le parti sociali hanno determinato, con decorrenza dal 20 Febbraio 2013 l'avvio operativo del nuovo ente; conseguentemente cesserà la denominazione FIMI, che verrà sostituita da EBAS (ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO).

PARTE TERZA

Recapiti e indirizzi

RECAPITI ORGANIZZAZIONI SINDACALI**SEDI TERRITORIALI CGIL E PATRONATO INCA**

SONDRIO - Via Torelli 3 - Tel. 0342 541311 - Fax 0342 212241
 SITO WEB www.cgilsondrio.it/flai/ - EMAIL cdltsondrio@cgil.lombardia.it
 FACEBOOK www.facebook.com/CgilSondrio

MORBEGNO Via Martello 7 - Tel. 0342 541309	GROSIO Via V. Venosta 9 - Tel. 0342 541307
CHIAVENNA Piazza Carlo Donegani 4 - Tel. 0342 541310	SONDALO Largo Mazzini 4 - Tel. 0342 541306
TIRANO Via Repubblica 27 - Tel. 0342 541308	BORMIO Via Milano 16 - Tel. 0342 541305
	LIVIGNO Via Li Pont 127/A - Tel. 0342 541304

SEDI TERRITORIALI CISL E PATRONATO INAS

SONDRIO - Via Bonfadini 1 - Tel. 0342 527811
 SITO WEB www.sondrio.lombardia.cisl.it/alimentari-fai/ - EMAIL fai@cislsondrio.it
 FACEBOOK www.facebook.com/CislSondrio

BORMIO Via Milano 62 - Tel. 0342 902387	GROSIO Via Giorgio Pruneri 12 - Tel. 0342 070289
SONDALO Via 1° Maggio 2 - Tel. 0342 801832	TIRANO Piazza Marinoni 12 - Tel. 0342 703393
LIVIGNO Via Olta 279 - Tel. 0342 1990024	MORBEGNO Via Stelvio 78 - Tel. 0342 602673
DELEBIO Via Stelvio 9 Tel. 0342 685803	CHIAVENNA P.tta Persenico Via della Cereria Tel. 0343 32631

SEDI TERRITORIALI UIL E PATRONATO ITAL

SONDRIO - cspsondrio@uil.it - Via Mazzini 65 - Tel. 0342 214586 - Fax 0342 216542
SITO WEB www.uila.eu/ - sondrio@uila.it
FACEBOOK www.facebook.com/Uilasondrio

MORBEGNO Via Dominioni 22 Tel. e Fax 329 3931279	CHIAVENNA Via Consoli Chiavennaschi 1 Tel. e fax 329 3931279
LIVIGNO Via Borch 108 presso stabile Polizia Locale - Tel. 0343 970550	BORMIO Via della Vittoria 10 Tel. e Fax 0342 911103

RECAPITI ORGANIZZAZIONE DATORI DI LAVORO AGRICOLI

SEDI TERRITORIALI COLDIRETTI E PATRONATO EPACA

SONDRIO - Largo Sindelfingen, 9 - Tel. 0342 541611- Fax 0342 541646
email: sondrio@coldiretti.it - sito: www.coldiretti.it
FACEBOOK www.facebook.com/Coldiretti Sondrio

PATRONATO - Tel. 0342 541623 - Fax 0342 541646
email: epaca.so@coldiretti.it sito: www.epaca.it

UFFICI DI ZONA E RECAPITI

TIRANO Via S.Giuseppe 8 Tel. 0342 541680 - Fax 0342 541689	MORBEGNO Via Damiani, 32/A Tel. 0342 541670 - Fax 0342 541679
BORMIO Via Milano, 81/E Tel. 0342 541650 - Fax 0342 541659	CHIAVENNA Via C. Lena Perpentì 8 (c/o comunità montana) Tel. 0342 541660 - Fax 0342 541669
LIVIGNO Via Pemont 911 (c/o latteria)	TEGLIO Via Morelli, 6
GROSIO Via Pruneri, 2	

SEDI TERRITORIALI CIA E PATRONATO INAC

SONDRIO - Via Petrini, 14 - Tel. 0342 217563 - Fax 0342 214291
email: sondrio@cia.it - sito: www.ciaaltalombardia.it

MORBEGNO Via Martello 3 Tel 0342-239857	VALDISOTTO Via Nazionale n. 51
---	--

SONDRIO - Via Lungo Mallerio Diaz 17 - Tel. 0364 532845 - Fax 0364 532243
email: sondrio@confagricoltura.it - chiara.taboni@confagricolturabrescia.it
sito: www.confagricoltura.it

PARTE QUARTA

Allegati

Allegato n° 1

CONVENZIONE TRA LE ASSOCIAZIONI SINDACALI DEI DATORI DI LAVORO E DEI LAVORATORI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI SONDRIO E L'INPS PER LA RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE E PER L'EROGAZIONE DI INDENNITÀ INTEGRATIVE DI MALATTIA E DI INFORTUNIO, AI SENSI DELLA LEGGE 12 MARZO 1968, N. 334.

L'anno 2013 il giorno 28 del mese di giugno in Sondrio

tra

Il Dr Alessandro Simonetta, nella qualità di direttore della sede provinciale INPS di Sondrio a ciò delegato dal Direttore generale dell' INPS con determinazione n. P23/168/13 del 30 maggio 2013.

e

I rappresentanti legali di:

Confagricoltura Sondrio	Sig.	Jonathan Virlinzi
Federazione Prov.le Coltivatori Diretti Sondrio	Sig.	Fabio Fancoli
Confederazione Prov.le Italiana Agricoltori	Sig.	Luigi De Meo
Flai Cgil	Sig.	Vittorio Boscacci
Fai Cisl	Sig.	Danila Barri
Uila	Sig.ra	Donatella Canclini

premesse

- l'art. 11 della legge 12 marzo 1968, n. 334 prevede che il servizio per i contributi agricoli unificati, previa autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, può assumere per conto delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura a carattere nazionale la riscossione dei contributi per l'assistenza contrattuale e per l'integrazione dei trattamenti obbligatori di previdenza ed assistenza sociale, che siano stabiliti da contratti collettivi di lavoro, stipulando all'uopo apposita convenzione;
- che per effetto dell'art. 9- sexies, comma 1, del D.l. 510/1996 convertito dalla

legge 608/1996, l'INPS è subentrato allo SCAU nella gestione delle convenzioni stipulate tra lo SCAU e le predette associazioni sindacali;

- che i contributi suddetti sono stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli del 25/05/2010 (art. 5 ter.) e determinati quanto alla misura, dall'accordo sindacale del 05/04/2000 per la costituzione di un ente bilaterale (EBAS) per l'erogazione di indennità integrative a quelle di legge (malattie ed infortuni) e per il contributo di assistenza contrattuale ai lavoratori agricoli (C.A.C.), dipendenti dalle aziende agricole della Provincia di Sondrio;
- che gli stessi rientrano fra quelli indicati dall'articolo 11 della già citata legge 334 del 1968;

visto

il D.lgs 196/2003 in materia di protezione dei dati personali,

rilevata

l'opportunità di porre in essere una regolamentazione dei rapporti tra l'INPS e le associazioni sindacali predette, che tenga conto dell'attuale contesto normativo e delle mutate esigenze operative,

considerato

che il servizio di esazione di cui sopra non interferisce con le attività istituzionali dell'Istituto;

si conviene e si stipula quanto segue:

Articolo 1

Ai sensi dell'art. 11 della legge 12.3.68, n. 334, le associazioni sindacali indicate in epigrafe della Provincia di Sondrio affidano all'INPS la riscossione, in loro nome e conto, del contributo di assistenza contrattuale e dei trattamenti integrativi di indennità di malattia e di infortunio previsti dal contratto collettivo di lavoro citato in premessa, e stabiliti nella misura totale del 2,60% della retribuzione imponibile ai fini contributivi, di cui il 1,60% per il contributo di assistenza malattia (EBAS) e il 1,00% per il contributo di assistenza contrattuale (C.A.C.).

Articolo 2

I datori di lavoro che intendono avvalersi della facoltà di cui all'articolo precedente debbono, all'atto della presentazione della denuncia trimestrale, sottoscrivere sul mod. DMAG-Unico l'apposito riquadro in cui viene confermata l'applicazione del contratto collettivo nonché la volontà di autorizzare l'INPS a trattenere l'importo convenuto.

La sottoscrizione vale come autorizzazione per l'INPS a predeterminare sui modelli in uso da predisporre ed inviare per la riscossione dei contributi obbligatori,

l'importo dovuto.

I datori di lavoro, come sopra individuati, debbono portare a conoscenza dei singoli lavoratori, destinatari della presente convenzione, che i dati relativi all'operazione saranno trattati dall'INPS per il raggiungimento dell'obiettivo.

Articolo 3

La Sede dell'INPS provvederà alla riscossione nei confronti dei datori di lavoro che abbiano inviato la suddetta autorizzazione per un importo complessivo pari alla percentuale del 2,60% da calcolarsi sulla retribuzione indicata nei modelli DMAG-Unico per gli operai agricoli a tempo indeterminato e a tempo determinato, per i quali l'art.1, comma 4, della legge 81/2006 prevede che il prelievo contributivo venga effettuato sulla retribuzione di cui al co.1, art.1 D.L.338/89.

Per i compartecipanti familiari e i piccoli coloni l'importo complessivo sarà determinato sulla retribuzione imponibile calcolata come salario medio convenzionale dell'anno per il numero delle giornate accertate in via definitiva nell'anno precedente.

La riscossione dei contributi di assistenza contrattuale e malattia e infortunio avviene anche nel caso in cui per agevolazioni di legge non è prevista la riscossione del contributo obbligatorio.

In caso di mancato versamento del contributo associativo indicato nel modello in uso, è escluso per l'INPS qualsiasi obbligo di esazione coattiva del contributo associativo stesso.

La riscossione deve avvenire in un'unica soluzione.

Le comunicazioni relative alle variazioni degli importi di cui sopra dovranno pervenire all'Istituto entro il 30 giugno dell'anno in corso. Eventuali successive comunicazioni saranno prese in considerazione a partire dal primo trimestre dell'anno successivo.

Articolo 4

La riscossione dei contributi di cui all'art. 1 avrà luogo unitamente alla riscossione dei contributi obbligatori dovuti dai datori di lavoro.

Sulla lettera di personalizzazione a cui è allegata la modulistica in uso sarà esplicitamente menzionata la natura del contributo con le dizioni "Assistenza contrattuale provinciale" e "Assistenza integrativa malattia e infortunio provinciale." Art. 5

Le Associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di lavoro costituiranno formalmente il comitato provinciale di gestione della cassa integrativa di trattamenti obbligatori di previdenza ed assistenza contrattuale, comunicando alla sede dell'INPS, firmataria della presente convenzione: Il codice IBAN del conto corrente su cui effettuare le rimesse dei contributi; Il nome del rappresentante del Comitato di gestione.

Articolo 6

Le Associazioni si impegnano a corrispondere all'Istituto le spese affrontate per l'espletamento del servizio di riscossione. Il costo unitario di gestione per l'esazione del contributo in oggetto, cioè per quanto riguarda la riscossione quote da riscuotere con il DMAG-Unico, è stato individuato dall'Istituto sulla base delle risultanze della contabilità analitica per l'esercizio 2009 ed è pari a € 0,54.

All'Istituto è dovuto altresì il rimborso del costo delle righe del modello F24 utilizzate per la riscossione dei contributi previsti in convenzione, così come comunicato all'INPS dall'Agenzia delle Entrate, ai sensi dell'art. 2, commi 16 e 17 della legge n. 286/2006.

La variazione annuale dei costi sarà oggetto di apposita comunicazione con raccomandata A/R, a seguito della quale le Associazioni hanno facoltà di recedere entro 60 giorni dalla stessa comunicazione.

L'ammontare del rimborso dei costi di gestione del servizio viene trattenuto sulle rimesse monetarie da corrispondere alle OO.SS.

È a carico delle organizzazioni sindacali e datoriali oltre alle spese, ogni altro onere, anche fiscale, inerente alla presente convenzione.

Articolo 7

Contemporaneamente all'invio dei modelli in uso la Sede dell'INPS di Sondrio trasmetterà al Comitato di gestione il riassunto dei ruoli emessi comprendenti, per ciascun Comune:

il numero delle giornate accertate e poste a base della riscossione dei contributi in questione per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, partecipanti e piccoli coloni ed il totale delle retribuzioni indicate sul DMAG- Unico o ricavate dai salari medi convenzionali;

l'importo dei contributi dovuti in base o alle predette giornate o alla retribuzione indicata sul DMAG-Unico. La Sede dell'INPS di Sondrio invierà al Comitato di gestione:

entro 30 giorni dalla scadenza di ciascuna rata, l'elenco comunale dei versamenti fino a quel momento affluiti a titolo di contributi;

entro 3 mesi dalla suddetta scadenza, il rendiconto della riscossione nel quale saranno indicati il carico definitivo ed i versamenti affluiti.

La Sede dell'INPS di Sondrio comunicherà al Comitato di gestione, entro 90 giorni dalla data di scadenza di ciascuna rata, l'ammontare dei contributi affluiti nel periodo compreso tra la scadenza della rata in esame e quella della rata precedente, depurata delle spese da rimborsare ai sensi del precedente art. 6.

Tale importo sarà accreditato sul conto corrente indicato, attraverso il codice IBAN, congiuntamente dalle organizzazioni firmatarie della presente convenzione, intestato al comitato individuato dall'art. 5 senza onere di interessi né a qualsiasi altro titolo.

In relazione a ciascun versamento, la Sede dell'INPS fornirà al suddetto Comitato, entro 120 giorni, i dati relativi alle imprese che hanno versato il contributo, con

l'ammontare delle quote singolarmente versate dalle imprese stesse e del numero dei dipendenti denunciati.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano al rispetto degli adempimenti richiesti dal D.Lgs n. 196 del 30 giugno 2003.

Articolo 8

Le Organizzazioni sindacali firmatarie sono responsabili in solido della gestione e dei rapporti finanziari effetto della convenzione. L'INPS si intende sollevato da ogni e qualsiasi responsabilità comunque derivante dall'applicazione della presente convenzione anche nei confronti delle imprese agricole e di tutti i soggetti compresi nell'art.1 e da ogni e qualsiasi responsabilità comunque derivante in caso di pignoramento presso terzi eseguito sulle somme oggetto della presente convenzione da creditori delle strutture nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti o di strutture associate alle stesse, anche in relazione a pignoramenti in corso o già eseguiti alla data di stipula della presente convenzione, ed è altresì estraneo ai rapporti intercorrenti tra i titolari delle prestazioni assoggettate alle ritenute sindacali e le organizzazioni sindacali alle quali i predetti titolari sono iscritti. Pertanto le Organizzazioni sindacali stipulanti esonerano l'INPS da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dai suddetti rapporti e si obbligano a rimborsare all'interessato la ritenuta operata e a ristorare l'INPS per ogni eventuale effetto negativo comunque derivante dalle predette controversie. In particolare, esse sono tenute in solido al rimborso, a semplice presentazione di nota specifica, delle spese che l'INPS dovesse eventualmente sostenere, in dipendenza di controversie giudiziarie attinenti la legittimità, l'efficacia o, comunque, l'applicazione della presente convenzione. L'INPS è sollevato, infine, da ogni responsabilità ed onere qualora le rimesse monetarie al Comitato dovessero avvenire oltre il termine convenuto a causa di difficoltà operative connesse alla esigenza prioritaria di assolvimento dei compiti istituzionali.

Articolo 9

La presente convenzione ha validità triennale con decorrenza dalla data di sottoscrizione. La richiesta di rinnovo da parte delle associazioni sindacali e datoriali dovrà pervenire all'Istituto, a mezzo di lettera raccomandata, almeno 90 giorni prima della scadenza.

È fatta comunque salva, nel caso in cui intervenga una giusta causa, la possibilità di disdetta a favore di ciascuna delle parti con un preavviso di almeno 6 mesi.

La presente convenzione sostituisce in tutto la precedente firmata in data 15 Luglio 2011.

Articolo 10

Per ogni eventuale controversia si intende competente il Foro di Sondrio.

