

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI, DELLA PROVINCIA DI SONDRIO SOTTOSCRITTO IL 4 SETTEMBRE 2024 CON VIGENZA DAL 01/01/2024 AL 31/12/2027 IL PRESENTE CONTRATTO È INTEGRATIVO DEL CCNL SOTTOSCRITTO IL 23 MAGGIO 2022.

Tutte le parti contrattuali e precisamente:

Coldiretti Sondrio: Giancarlo Virgilio e Alessandro Giunta;

Confagricoltura Sondrio: Dario Giuseppe Bianchi;

Cia Alta Lombardia: Donato Campolieti e Sandra Cattaneo;

FLAI CGIL Sondrio: Valter Rossi

FAI CISL Sondrio: Ilaria Urbani;

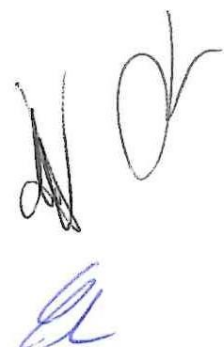
Uila Milano e Alta Lombardia: Donatella Canclini

Dopo un'attenta e ampia valutazione delle problematiche contrattuali e della situazione economica del comparto, in applicazione degli artt. 93 e 94 del CCNL per operai agricoli e florovivaisti sottoscritto in data 23 maggio 2022, viene sottoscritto il presente accordo quale rinnovo del vigente CPL per operai agricoli, florovivaisti della Provincia di Sondrio.

Le modifiche e gli aggiornamenti riportati di seguito al vigente CPL saranno, da apposita rappresentanza di tutte le parti contrattuali, riportate nel testo del contratto provinciale che verrà stampato a spese dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Sondrio. La stessa rappresentanza di tutte le parti contrattuali si impegna, prima della stesura definitiva, all'aggiornamento del testo del vigente CPL verso le normative di legge, i riferimenti contrattuali ed eventuali errori palesi riscontrati.

Il contratto provinciale di lavoro integra il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti sottoscritto in data 23 maggio 2022, consolida le norme contenute dal precedente Contratto Provinciale sottoscritto in data 12 aprile 2021, pertanto le norme in esso contenute sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della Provincia di Sondrio e tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti allo loro applicazione

CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO CHE AL TESTO VIGENTE DEL 12 APRILE 2021 VENGONO AGGIUNTI, SOSTITUITI E INTEGRATI I SEGUENTI PUNTI



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 fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse, comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Articolo 2

DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO E PROCEDURE DI RINNOVO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 01/01/2024 e scade il 31/12/2027. Esso si intenderà tacitamente rinnovato, se non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata o PEC 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 a mezzo PEC o raccomandata con avviso di ricevimento.

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 le parti concorderanno l'importo da erogare a copertura della 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 scatta, 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 del presente contratto sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e lavoratrici dipendenti 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

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, potrà lavorare 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 verificano 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 culturale, gli imprenditori segnaleranno 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.

ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO (EBAS).

L'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Sondrio di seguito EBAS, costituito con proprio statuto svolge le funzioni e i compiti stabiliti dall'art. 8 del CCNL del 23/05/2022, in particolare:

- Svolge le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale (art.9 del CCNL del 23/05/2022);
- Svolge le funzioni demandate all' Organismo paritetico provinciale per la salute e sicurezza sul lavoro (Allegato n. 6 e 18 del CCNL del 23/05/2022 e articolo 'TUTELA

DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO' del presente CPL) compresa la gestione dei RLST nominati in provincia di Sondrio;

- **Organizza e gestisce attività e/o servizi bilaterali in tema di prestazioni, welfare e di integrazione al reddito individuati dal contratto provinciale di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;**
- **Esercita altre funzioni per il miglioramento delle relazioni sindacali e il sostegno alla contrattazione;**
- **Riscuote per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dal contratto provinciale di lavoro vigente tramite convenzioni con Inps e incassa per conto delle parti la relativa quota di contribuzione che allo stesso andrà versata;**

Per consentire all'Ente di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita la seguente contribuzione:

- **1,30% a carico dei datori di lavoro;**
- **0,80% a carico dei lavoratori;**

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole sopra elencate attività.

In applicazione del presente Contratto Provinciale di Lavoro vige l'obbligo di adesione all'Ente Bilaterale EBAS. In caso di mancata adesione all'Ente Bilaterale l'impresa è tenuta a riconoscere direttamente al lavoratore, oltre quanto previsto dall'art 21 e 23 del presente CPL, le prestazioni di cui il lavoratore avrebbe potuto beneficiare attraverso il sistema della bilateralità.

Articolo 5

MERCATO DEL LAVORO: AZIONI BILATERALI

Al 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. Come previsto dal art. 12 del CCNL il compito delle Organizzazioni Sindacali, congiuntamente con le Organizzazioni Datoriali è di svolgere un ruolo attivo nell'incontro tra domanda e offerta anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo oltre che promuovere un mercato del lavoro agricolo legale, attuo a fermare l'intermediazione illecita della manodopera che contrasti lo sfruttamento e la concorrenza sleale tra le imprese.

A questo riguardo il sistema della bilateralità e il sistema pubblico devono essere protagonisti. Le parti si impegnano entro il 31/12/2024 a promuovere una proposta di convenzione tra EBAS e Centro per l'Impiego che assicuri una fattiva collaborazione tra i due soggetti.

Inoltre, per quanto riguarda la legge 199/2016, le parti si impegnano a sollecitare la 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 i termini di vigenza contrattuale, un nuovo regolamento per il funzionamento della Commissione di Conciliazione delle controversie e nel contempo a nominare i componenti la Commissione stessa.

Articolo 7

ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge nonché dalle norme previste dagli 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:

Come previsto l'assunzione dei lavoratori agricoli è regolata dagli artt. 13,21,22,23 del CCNL.

Si specifica che per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato e presunto necessario alla esecuzione di operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo sia nel settore di produzione vegetale che animale comprendendo anche i vari servizi connessi (per esempio la manutenzione e costruzione di aree verdi pubbliche o private).

Le fasi lavorative più rilevanti e tipiche della provincia di Sondrio, seppur a titolo esemplificativo sono le seguenti:

- potatura verde, legatura tralci, trattamenti antiparassitari, taglio erba;
- lavori stagionali per allestimento giardini e piantumazione, taglio erba;
- lavorazione latte presso latterie sociali turnarie;
- custodia del bestiame in alpeggio;
- lavorazione latte in alpeggio;
- mungitura in alpeggio – cura del cotico erboso con pulizia di infestanti e spargimento delle mete. Realizzazione di recinti mobili per una migliore organizzazione del pascolo. Spietramento del pascolo e ripristino e pulizia dei sentieri per il passaggio del bestiame.
- cura stagionale delle varietà orticole e florovivaistiche;
- periodo stagionale delle attività agrituristiche;
- raccolta di prodotti agricoli
- cernita pulitura imballaggio di prodotti ortofrutticoli
- lavori di forestazione e pulizia bosco
- fasi di cicli produttivi negli allevamenti avicoli e zootecnici;

CS

CS

CS

- fienagione;
 - manutenzioni e pulizie boschive.
 - lavori in parchi pubblici e privati per manutenzioni e/o costruzioni di aree verdi in quanto non necessariamente, la fase lavorativa coincide con i periodi stagionali presentandosi in provincia di Sondrio, nel settore florovivaistico e della manutenzione del verde, fasi lavorative legate a periodi contrattuali con la committenza pubblica e privata aventi termini di fine lavori non perentori né certi.
 - attività vitivinicole per la potatura con legatura tralci, trattamenti antiparassitari, taglio erba e/o diserbo, concimazione, raccolta
 - attività frutticole per dirado frutti, potatura, taglio erba, trattamenti fitosanitari, concimazione, raccolta
 - attività orticole per lavorazione del terreno, trattamenti fitosanitari, concimazione, raccolta
- 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:

- 1ª Area ex Super Specializ. Liv. "A", ex Specializzato Liv. "B", 26 gg. lavorativi.
- 2ª Area ex Qualificati Super Liv. "C", ex Qualificati Liv. "D", 14 20 gg. lavorativi.
- 3ª Area ex Comuni Liv. "E", 8 14 gg. lavorativi.

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 123 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.

Per gli addetti all'attività agrituristica in ogni sua forma, per gli addetti alla vendita diretta (sia in spacci aziendali sia al di fuori dell'azienda), nelle fattorie didattiche o sociali, per attività ricreative culturali e Agrinido le parti, allo scopo di meglio favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, concordano che, per particolari esigenze dell'azienda e del lavoratore, potranno essere stipulati contratti individuali part time con orario inferiore a quelli previsti dal CCNL.

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; 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; Detti operai acquisiscono altresì il diritto alla nuova qualifica superiore quando sono siano adibiti continuativamente a detta nuova attività di livello superiore per un

~~periodo di 20 giorni 3 mesi lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 60 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 o in caso di comprovate esigenze aziendali.~~

~~Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:~~

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

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:

Livello "b" ex specializzato:


➤ **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 **con portata superiore a 15 quintali e inferiore a 35 quintali**. 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.~~

Livello "c" qualificato super

➤ **Addetto al confezionamento e alla vendita di prodotti agroalimentari:** colui che oltre al confezionamento e alla vendita dei prodotti provvede all'incasso dei corrispettivi

Livello "d" ex qualificato

➤ **Conduttore di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi:** è l'operaio che fornito della patente di guida, rilasciata dall'ispettorato della Motorizzazione Civile, addetto alla guida di automezzi all'interno e all'esterno dell'azienda **con portata inferiore a 15 quintali**. Quando è libero dai lavori propri di qualifica sarà adibito ad altri lavori in azienda

 ➤ **Addetto al confezionamento e porzionatura prodotti:** colui che si occupa del confezionamento porzionatura dei prodotti all'interno della struttura aziendale (no raccolta)

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.
- Addetto alle operazioni di raccolta: è l'operaio a tempo determinato che viene specificatamente assunto e impiegato nelle operazioni di raccolta di prodotti orticoli, frutticoli e vitivinicoli.

I lavoratori addetti a mansioni generiche semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali, trascorsi 24 mesi presso la stessa azienda a tempo indeterminato verranno automaticamente passati al livello superiore (qualificati).

A far data dal 1° settembre 2024 per i tempi determinati non sarà più previsto il passaggio di livello automatico. Le parti si impegnano a istituire entro il 31 dicembre 2024 una prestazione all'interno dell'Ente Bilaterale a titolo di anzianità professionale aziendale per i lavoratori assunti a tempo determinato.

~~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

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 impartisca le direttive per una corretta realizzazione del lavoro stesso, ha funzioni meramente manuali ed esecutive e 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 di 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.

Mandato fiduciario di capo

Agli operai agricoli/florovivaisti, ferme restando le mansioni affidate loro e l'anzianità di servizio conseguita, può essere conferito, dal datore di lavoro per iscritto o da chi per esso, il mandato fiduciario di capo squadra con il compito di coordinare l'attività esecutiva di un gruppo di lavoratori di pari qualifica o di qualifica inferiore a quella a lui attribuita, partecipando egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori. Per attribuire il mandato di fiduciario capo, la squadra deve essere composta almeno da tre lavoratori compreso il capo. E' compito del capo squadra:

- rilevare e riferire giornalmente all'azienda, i tempi di esecuzione delle operazioni eseguite dal gruppo di persone da lui coordinate;

- informare giornalmente il datore di lavoro o chi per esso, sull'orario di lavoro effettuato dalle persone a lui subordinate e sull'andamento dei lavori, nonché sul comportamento disciplinare del personale che egli ha in sottordine;
- curare la razionale utilizzazione, la normale manutenzione, la pulizia e la custodia delle macchine, degli attrezzi e degli automezzi in dotazione e, per questi ultimi, eventualmente provvedere alla loro guida.

Al lavoratore con mandato fiduciario è riconosciuta la maggiorazione prevista solo per il periodo di tempo in cui il mandato è esercitato. Nel caso in cui il mandato fiduciario avesse durata inferiore al mese la maggiorazione, pari ad euro 1,40 al giorno, sarà riconosciuta per ogni giorno in cui il lavoratore ha svolto la mansione di capo.

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 potrà essere così articolato:

- lavori di stalla ore 6.30 ore per 6 giorni la settimana;
- lavori di campagna ore 7 ore per 5 giorni più 4 ore per un giorno al sabato;
- 5 giorni di lavoro per settimana di cui quattro con orario di 8 ore al giorno ed uno di 7 ore;
- 6 giorni di lavoro la settimana di cui cinque giorni a 7 ore al giorno ed uno per le rimanenti 4 ore antimeridiane.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse categorie o squadre di lavoro, secondo le esigenze tecniche del lavoro informando preventivamente i lavoratori interessati.

E' considerato orario effettivo di lavoro il tempo impiegato per preparare e riordinare, nell'ambito aziendale, dove si è svolto il lavoro, gli attrezzi che servono al lavoratore stesso.

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 39 100 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 dall'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.

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 (169 ore). 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 aziendali 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.

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 assunto a tempo determinato e la lavoratrice ha diritto a un permesso retribuito all'anno di 4 ore per poter effettuare visite mediche. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto a 6 ore. Il permesso può essere usufruito sia dai tempi indeterminati che dai tempi determinati e sarà concesso a fronte di relativa documentazione giustificativa.

Articolo 17

FESTIVITÀ SOPPRESSE

Per gli operai assunti a tempo indeterminato si concorda che le 4 festività sopresse: 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. 34 del CCNL e all'art 12 del presente CPL;
 - b. lavoro festivo ordinario quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni indicati dall'artt. 36 41-42 del CCNL del 23 maggio 2022;
 - c. lavoro festivo straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, nei giorni festivi;
- Il lavoro straordinario non potrà mai superare le due tre ore giornaliere e le dodici settimanali.

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

Articolo 20

MODALITÀ DI PAGAMENTO RETRIBUZIONI OPERAI

La corresponsione del salario dovrà essere effettuata entro il giorno 105 del mese successivo a quello di competenza, fatte salve situazioni 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

A far data dal 1 settembre 2024 le aziende che non aderiscono all'Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Sondrio (EBAS) saranno tenute ad erogare una indennità integrativa mensile per 14 mensilità di un importo pari a € 60,00.

I salari contrattuali vigenti alla data di stipula del presente accordo ~~subiscono~~ vengono aumentati un aumento pari al del 1,8% 6,3% a partire dal 1° Gennaio 2021-1 settembre 2024. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza alla data del 1 settembre 2024 sarà riconosciuto un importo una tantum a titolo di vacanza contrattuale pari a € 100,00 da erogarsi con la busta paga del mese di settembre 2024.

Art.23

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO DETERMINATO

A far data dal 1 settembre 2024 le aziende che non aderiscono all'Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Sondrio (EBAS) saranno tenute ad erogare una indennità integrativa oraria di un importo pari a € 0,35.

Aumenti retributivi

I salari contrattuali vigenti alla data di stipula del presente accordo ~~subiscono~~ vengono aumentati un aumento pari al ~~del 1,8%~~ 6,3% a partire dal 1° ~~Gennaio 2021~~ 1 settembre 2024. Per i lavoratori assunti a tempo determinato in forza alla data del 1 settembre 2024 sarà riconosciuto un importo una tantum a titolo di vacanza contrattuale pari a € 50,00 per i lavoratori che hanno lavorato almeno 100 giornate dal 1.1.24 al 31.8.24 e un importo pari a € 25 per i lavoratori che hanno lavorato meno di 100 giornate dal 1.1.24 al 31.8.24, da erogarsi con la busta paga del mese di settembre 2024.

Articolo 25

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

All'operaio a tempo determinato compete il T. F. R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all' 8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; ~~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.~~

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 calcolati nell'arco dei 12 mesi precedenti 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:

- a. ai trattoristi 2 tute complete all'anno;
- b. ai restanti lavoratori 2 giubbetti più 2 pantaloni all'anno;
- c. qualora se ne ravvedano le necessità, l'azienda dovrà essere in grado di fornire in uso un impermeabile ed un paio di stivali;
- d. 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:

Allo scopo di salvaguardare la salute dei lavoratori le parti richiamano integralmente i contenuti della normativa di legge in materia di cui al D.lgs. n. 81 del 2008 e successive integrazioni e modifiche, nonché dell'allegato 17 del CCNL 23 maggio 2022, con particolare riferimento alle attività che presentano "fattori di nocività".

Per tali attività l'azienda limiterà le prestazioni a 4 ore giornaliere anche non continuative concedendo 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.

L'azienda metterà a disposizione i mezzi personali di protezione in base alla natura stessa dei lavori nel rispetto della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

~~4 - 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 erogino 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 i 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 mezza 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 provvedere 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 facilita 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.

Articolo 31

PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati i deli 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 e 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 o giustificazioni scritte, le stesse si riterranno accolte.

Articolo 32

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le parti recepiscono integralmente quanto previsto dalla Legge 108/90 e successive modifiche ed integrazioni, in merito ai licenziamenti individuali, nonché quanto previsto dall'art 75 del CCNL per operai agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022.

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.

Oltre a quanto previsto dall'art 75 del CCNL di settore, I licenziamenti per motivi giustificati da ragioni inerenti all'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro sono riferiti ai casi seguenti:

Le parti si impegnano a incontrarsi entro il 31 dicembre 2024 per definire quanto previsto all'art 4.

Sondrio, 4 Settembre 2024

- Coldiretti Sondrio: Giancarlo Virgilio e Alessandro Giunta;

- Confagricoltura Sondrio: Dario Giuseppe Bianchi

- Cia Alta Lombardia: Donato Campolieti;

- FLAI CGH Sondrio: Walter Rossi

- FAI CISL di Sondrio: Ilaria Urbani;



Walter Rossi 27/09/2024

Ilaria Urbani

- UILA UIL territoriale Milano e Alta Lombardia: Donatella Canclini

Donatella Canclini

La Flai CGIL si riserva una valutazione all'interno dei propri organismi dirigenti per un' eventuale futura sottoscrizione visto che l'Accordo non prevede il recupero completo dell'inflazione nel biennio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 settembre 2024 presso la sede di Coldiretti in Largo Sindelfingen in Sondrio

tra

- FLAI CGIL Sondrio: Valter Rossi
- FAI CISL Sondrio: Ilaria Urbani;
- Uila Milano e Alta Lombardia: Donatella Canclini

e

- Federazione Provinciale Coldiretti Sondrio rappresentata da Giancarlo Virgilio e Alessandro Giunta;
- Confagricoltura Sondrio rappresentata da Dario Giuseppe Bianchi;
- Cia Alta Lombardia rappresentata da Donato Campolieti e Sandra Cattaneo;

si conviene quanto segue

Così come previsto dal verbale di accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 4 settembre 2024, i salari contrattuali vigenti in Provincia di Sondrio alla data 4 settembre 2024, vengono incrementati per ciascun livello professionale:

- A decorrere dal 1 settembre 2024 del 6,3%

Ai lavoratori in forza al 1 settembre 2024 verrà riconosciuto un importo una tantum a titolo di vacanza contrattuale con le seguenti modalità:

- Lavoratori OTI: € 100,00
- Lavoratori OTD che abbiano lavorato 100 o più giornate dal 1-1-24 al 31-8-24: € 50,00
- Lavoratori OTD che abbiano lavorato meno di 100 giornate dal 1-1-24 al 31-8-24: € 25,00

A correzione del verbale di accordo sottoscritto in data 4 settembre 2024 per il rinnovo provinciale del contratto degli operai agricoli e florovivaisti di Sondrio, si segnala l'ultimo paragrafo dell'art 27 è stato ripristinato e inserito all'interno dell'art 29. Nello specifico 'Per tali lavori, viene corrisposto un compenso supplementare del 30% sul salario globale riferito alle ore prestate.'

Alla scadenza sopra indicata le retribuzioni contrattuali sono quelle riportate dell''Allegato A' del presente verbale.