

AGRICOLTURA - Aziende cooperative

Contratto regionale di lavoro | 6 marzo 2024 | Friuli-Venezia Giulia

Contratto regionale per i dipendenti delle cooperative agricole e loro consorzi del Friuli-Venezia Giulia (Integrativo del C.C.N.L. 18.12.2020)

In data 6 marzo 2024, presso Confcooperative regionale del Friuli Venezia Giulia

si stipula

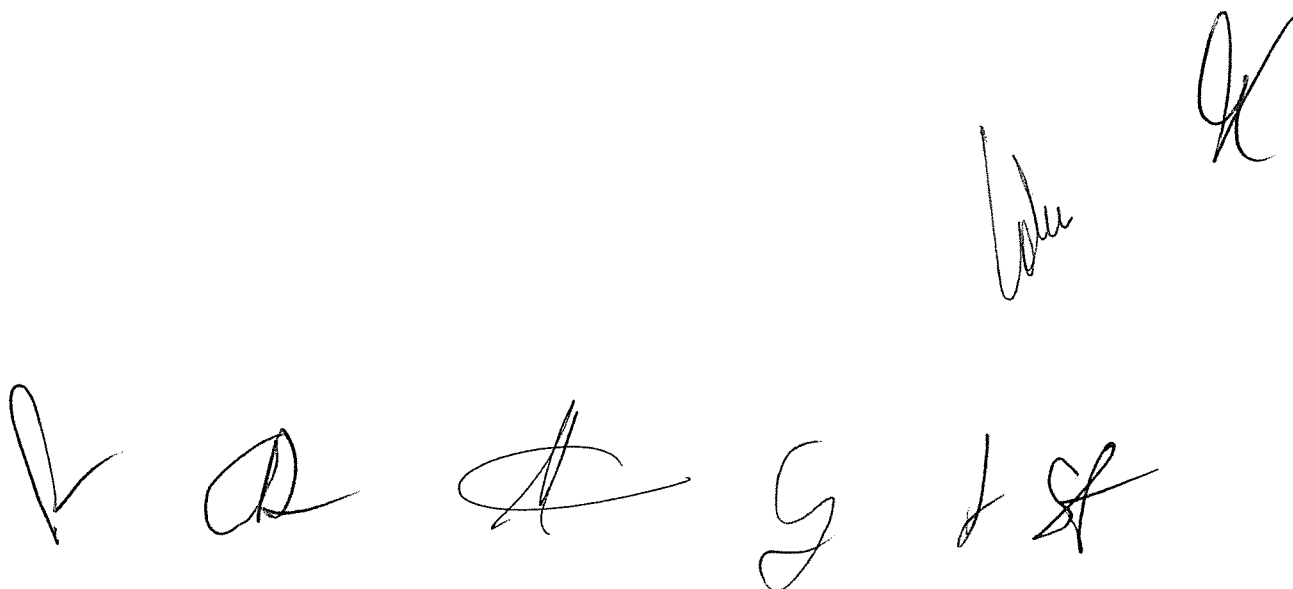
tra

- CONFCOOPERATIVE F.V.G. rappresentata da Daniele Castagnaviz e Nicola Galluà
- LEGACOOP F.V.G. rappresentata da Michela Vogrig
- AGCI F.V.G. rappresentata da Adino Cisilino

e

- FAI CISL FVG rappresentata da Stefano Gobbo e Andrea Menegoz
- UILA UIL FVG rappresentata da Pier Paolo Guerra
- FLAI CGIL FVG rappresentata da Maurizio Comand

Il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo del CCNL stipulato il 18 dicembre 2020, con validità per tutto il territorio del Friuli Venezia Giulia

The block contains several handwritten signatures in black ink. At the top right, there are two distinct signatures. Below them, on the left side, is a long horizontal line of five signatures, each appearing to be a stylized initial or name.

Sommario

Parti Stipulanti

6 marzo 2024

Decorrenza: 1° luglio **2022** Scadenza: 30 giugno **2026**

Confcooperative Friuli-Venezia Giulia

Legacoop Friuli-Venezia Giulia

AGCI Friuli-Venezia Giulia

e

FAI-CISL Friuli-Venezia Giulia

FLAI-CGIL Friuli-Venezia Giulia

UILA-UIL Friuli-Venezia Giulia

Testo del contratto

Il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo al c.c.n.l. stipulato il **18 dicembre 2020**, con validità per tutto il territorio del Friuli-Venezia Giulia.

Art. 1 (Ambito e validità di applicazione)

Il presente contratto integrativo, nell'ambito della materia indicata dalle norme di rinvio contenute nella normativa nazionale, integra il c.c.n.l. stipulato il **18 dicembre 2020**, nei rapporti tra le Cooperative e gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

Pertanto, vincola le Cooperative che di fatto o per pattuizione hanno adottato un contratto collettivo del settore agricolo, ivi compresi i contratti integrativi fin qui stipulati a livello provinciale che vengono sostituiti dal presente accordo.

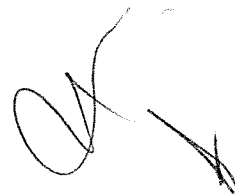
Nota a verbale

Le parti convengono, inoltre, che:

- per il settore lattiero-caseario relativo ai piccoli caseifici e latterie turnarie, in virtù dell'esistenza del contratto integrativo regionale specifico che riguarda attività che si intendono complementari e accessorie alla attività produttiva dei soci e demandate da essi alla Cooperativa, si prosegue con una contrattazione a livello di settore merceologico che farà parte integrante del presente contratto integrativo regionale delle Cooperative agricole. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

- per le Cooperative del settore forestale che fino ad oggi hanno applicato il c.c.n.l. delle Cooperative agricole e suoi contratti integrativi regionali (c.i.r.l.) fin qui stipulati vale il c.c.n.l. per gli addetti ai lavori idraulico-forestali ed idraulico-agrari e il suo 1° contratto integrativo dell'idraulica forestale del FVG stipulato in data 2 dicembre 2016 per il quale si attiveranno accordi aziendali per l'armonizzazione normativa ed economica tra i due c.c.n.l. e c.i.r.l. per il personale.

Art. 2 (Decorrenza e durata del contratto)



Il presente contratto ha vigenza quadriennale ed entra in vigore a partire dal **1° luglio 2022** e scade il **30 giugno 2026** fatte salve le decorrenze dei singoli istituti.

Esso potrà essere disdetto da una delle Organizzazioni contraenti almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A/R oppure PEC e dovrà essere rinnovato entro la scadenza stessa.

In caso di mancato rinnovo manterrà gli effetti vigenti dell'ultimo anno.

Art. 3 (Procedure di informazione)

(rif. art. 4 del c.c.n.l.)

Le parti concordano di incontrarsi, a livello regionale, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno per esaminare congiuntamente i programmi di sviluppo e di investimento, i processi di ristrutturazione e di riorganizzazione, dei singoli settori della cooperazione agricola, nonché i capitoli di spesa previsti nel bilancio annuale e pluriennale della regione, attinenti la cooperazione agricola (livello C-1).

Per quanto riguarda l'informazione di 2° livello (art. 4, D-1 e D-2 del c.c.n.l.) ci si rifà al c.c.n.l. nazionale, indipendentemente dalla dimensione aziendale e dalla localizzazione geografica aziendale.

Art. 4 (Convenzioni)

(rif. art. 6 del c.c.n.l.)

Le parti convengono che le "convenzioni" per l'utilizzo programmato di manodopera, previsto dall'art. 6, c.c.n.l. del 3 agosto 2016 e dall'art. 17, L. n. 56/1987, saranno previamente discusse con il sindacato territoriale.

Al fine di salvaguardare i livelli di occupazione della manodopera stagionale periodicamente occupata, le parti si impegnano, laddove le condizioni lo consentano, a favorire l'attuazione dello strumento delle convenzioni.

Art. 4-bis (Appalti)

Rilevato che il settore potrebbe essere interessato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento, soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto segue:

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA, ove costituite e/o nominate. L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL circa l'inizio della nuova gestione.

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia.

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti d'appalto o convenzione o accreditamento, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione, salvo quanto previsto al successivo punto d),



garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

C) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, quanto previsto dal punto b), del presente articolo non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione, per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto. I lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto di lavoro resteranno in forza all'azienda uscente fino al termine della causa sospensiva.

D) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o nelle tecnologie produttive, con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Art. 5 (Assunzione)

(rif. art. 43, impiegati/art. 56 operai del c.c.n.l.)

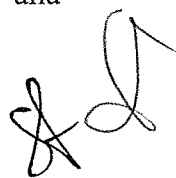
Per gli operai la individuazione delle fasi lavorative è la seguente:

- a) potatura vite;
- b) potatura piante da frutto;
- c) raccolta uva;
- d) raccolta frutta;
- e) raccolta prodotti da precisare all'atto dell'assunzione;
- f) aratura, semina e mietitrebbiatura;
- g) irrigazione;
- h) lavoro chioschi;
- i) lavoro viti madri;
- l) operazioni di lavorazione, manipolazione, trasformazione di prodotti ortofrutticoli;
- m) altre da individuare in sede aziendale con l'obbligo di nulla osta da parte del Comitato paritetico regionale di cui all'art. 24 del presente c.i.r.l.

La garanzia occupazionale, prevista dal 3° comma dell'art. 54 del c.c.n.l. a favore dell'operaio assunto per fase lavorativa, viene meno se il normale svolgimento delle operazioni colturali è impedito da:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive della coltura o ambientali;
- considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti agricoli;
- obiettiva difficoltà di mercato o del verificarsi di eventi che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine ed a macchinari aziendali, tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase.

Il verificarsi degli impedimenti sopra indicati comportano la sospensione, senza diritto alla retribuzione, del rapporto di lavoro.



Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non per fase lavorativa ma per numero di giornate lavorative concordate nell'anno, come da sottostante art. 6, punto a) e/o b), la garanzia occupazionale non subisce alcuna deroga, fatta eccezione la recessione e la sospensione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva anche integrativa.

Per l'assunzione degli impiegati, vale quanto disposto dall'art. 43 del c.c.n.l. del 3 agosto 2016.

Art. 6 (Tempo determinato)

Gli operai a tempo determinato di cui all'art. 56 del c.c.n.l. sono assunti secondo una delle seguenti modalità:

a) assunzione per l'esecuzione di più fasi lavorative o lavori stagionali con garanzia di un numero di giornate di effettivo lavoro maggiore di 100 giorni. All'atto dell'assunzione dovranno essere comunicati per iscritto al lavoratore i periodi - intesi come archi temporali - nei quali sarà richiesta la prestazione e, rispetto ai quali, l'operaio garantisce la propria disponibilità. Il testo del contratto deve contenere le seguenti clausole:

Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 6, lett. A) del c.i.r.l. contratto Cooperative agricole del Friuli-Venezia Giulia, stipulato il 2 agosto 2018.

2. Il rapporto di lavoro ha inizio il e termina il senza necessità di alcuna disdetta o preavviso.

3. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta presumibilmente nei seguenti periodi (e/o fasi lavorative) dell'anno

4. Il datore di lavoro si impegna a far svolgere al lavoratore, nell'arco di 12 mesi, un numero di giornate di effettivo lavoro superiore a 100.

5. Il lavoratore si impegna a garantire la disponibilità a svolgere la propria prestazione negli elencati periodi (e/o fasi lavorative), salvo comprovati casi di impedimento oggettivo. La mancata prestazione nei periodi elencati, senza impedimento oggettivo, comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro;

b) assunzione con garanzia occupazionale di un numero di giornate pari o superiore a 180 nell'arco dell'intera durata del contratto individuale. Il testo del contratto deve contenere le seguenti clausole:

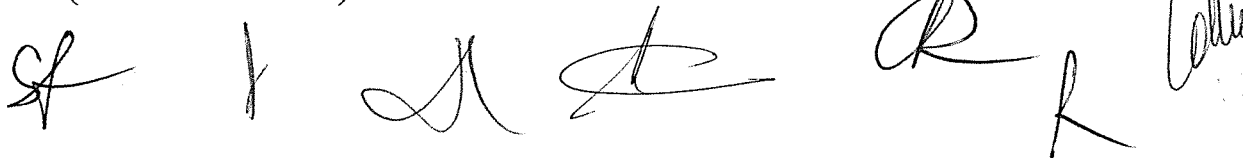
1. Il sig. assume alle proprie dipendenze il sig., in qualità di operaio agricolo, con contratto di lavoro a tempo determinato, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, ai sensi dell'art. 6, lett. b) del c.i.r.l. Cooperative agricole del Friuli-Venezia Giulia, stipulato il 2 agosto 2018.

2. Il rapporto di lavoro ha inizio il e termina il senza necessità di alcuna disdetta o preavviso e si svolge per un numero di giornate pari a (indicare un numero di giornate uguale o superiore a 180);

c) assunzione inferiore alle giornate indicate alle lettere a) e b) del presente articolo per far fronte ad esigenze produttive transitorie o per ragioni sostitutive.

Per gli operai assunti ai sensi delle lettere a) e b) del presente articolo nonché per gli operai assunti per ragioni sostitutive non opera la previsione di cui all'art. 56, comma 3 del c.c.n.l. circa il diritto alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato in caso di superamento di 180 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione.

Art. 7 (Riassunzione)



Ai lavoratori impegnati nelle attività stagionali ivi comprese le fasi lavorative, si applicano le disposizioni di cui all'art. 8-bis della legge n. 79/1983 e successive modifiche ed integrazioni.

In presenza di pluralità di lavoratori che abbiano esercitato il diritto di precedenza, ove il numero degli stessi ecceda il fabbisogno di manodopera, sono stabiliti i seguenti criteri, in concorso tra loro, per l'individuazione dei lavoratori da riassumere:

- a) acquisizione di specifica professionalità nelle lavorazioni oggetto della richiesta derivante dall'anzianità di servizio nell'azienda;
- b) carichi di famiglia;
- c) anzianità in relazione alla data di prima occupazione.

L'esercizio del diritto di precedenza dovrà avvenire, ai sensi dell'art. 57 del c.c.n.l., mediante comunicazione scritta inviata per presa d'atto al datore di lavoro entro 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 8 (Mense)

Le cooperative che lavorano su turni e/o cicli produttivi metteranno a disposizione dei propri dipendenti locali idonei, muniti di servizi igienici e di mobilio sufficiente, da adibire a mensa.

Ove la presenza di più cooperative lo consenta potranno essere realizzati accordi per la costituzione di mense interaziendali.

Nelle cooperative dove sarà fornito il servizio mensa a carico della cooperativa stessa sarà posto un contributo che non dovrà superare il 50% del costo del pasto come concordato dalle parti.

Art. 9 (Classificazione degli operai)

A) Settore agricolo

3° Livello (ex Specializzati super)

Sono operai specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio "specializzato".

Conducenti di mietitrebbia, di macchine raccoglietole, di vendemmiatrici semoventi automatiche integrali responsabili del mezzo.

Trattoristi addetti a mezzi cingolati o mezzi speciali equipollenti che, responsabili del mezzo, svolgono lavorazioni di sistemazione del terreno.

Escavatorista.

Conducenti di automezzi aziendali addetti alla consegna della merce di consumo fuori azienda.

Guardiacaccia.

Elettricisti, falegnami, fabbri, meccanici, idraulici, muratori qualificati con provata esperienza e con piena autonomia.

Addetto abituale ed esperto alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse.

Addetti agli essiccatoi aziendali aventi la capacità e la responsabilità del regolare funzionamento dell'essiccatoio e della condizionatura del prodotto.

Capo cantiniere comandato da enologo.

Potatori di prima categoria: s'intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico pratica o per istruzione professionale, conoscendo la vita delle piante, dimostrino di sapere eseguire



in autonomia la potatura necessaria da una qualsiasi forma di coltivazione di piante da frutto esclusa la vite e ciò anche in rapporto alla singola varietà.

Innestatori di prima classe: s'intendono come tali gli operai che, per acquisita esperienza tecnico pratica e per istruzione professionale, dimostrino di sapere eseguire in autonomia tutti i tipi di innesti anche in rapporto alle varie affinità, dando buona riuscita del lavoro.

Addetti responsabili alla fecondazione artificiale dei bovini, suini, equini ed avicunicoli, muniti dove è richiesta della prescritta autorizzazione, capaci di eseguire con autonomia almeno due delle tre fasi dell'operazione: ricerca del calore, raccolta seme, fecondazione.

Bovaio addetto a stalle da latte con pluriennale esperienza con capacità di svolgere assistenza nella fecondazione artificiale, nei parti e che abbia la responsabilità della conduzione di moderne sale di mungitura.

Addetti a macchine speciali. Rientrano altresì tra i mezzi speciali oltre alle apparecchiature denominate "jumbo", anche le altre macchine parimenti complesse semoventi impegnate al di fuori della sistemazione del terreno.

Autisti di autotreni.

Conduttore di caldaie a vapore con patentino.

Ibridatori e selezionatori di 1^a categoria: si intendono come tali gli operatori che per acquisita esperienza tecnico-pratica e per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia tutte le varie fasi di ibridazione e selezionatura del prodotto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori.

Cantiniere responsabile del prodotto e della tenuta e compilazione dei documenti di legge inerenti l'attività vinicola.

Magazziniere responsabile della merce con tenuta e compilazione dei documenti di carico e scarico, prima nota ed emissione di bolletta.

Bovai e cavallanti che svolgono con continuità mansioni particolari quali: cure pedali, influenzali, gastrointestinali, ombelicali, vaccinazioni e decarnificazioni.

Dendrochirurgo o endoterapista. Si intende per dendrochirurgo l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per titolo o per esperienza esegua la potatura artistico e figurativa di piante ornamentali o piante ad alto fusto; endoterapista si intende l'operaio che esegue gli interventi fitosanitari endoterapici con metodo di cura e prevenzione da attacchi di parassiti e funghi batterici.

Operaio agricolo in grado di effettuare potature, abbattimento, consolidamento o ancoraggio di piante a alto medio-fusto, in arrampicata attraverso l'utilizzo di tecniche di movimentazione su corda (tree Climber).

Responsabile addetto alla conduzione e manutenzione con autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

Mastro birraio e mastro maltaio.

Addetto alla potatura con l'utilizzo di piattaforme aeree.

Addetto con mansioni di responsabilità ed adeguate conoscenze agli impianti di confezionatura latte e caseificio.

4° Livello (ex Specializzati)

A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'S', a 'b', a 'W', a 'A', a 'f', a 'R', and a signature that appears to be 'Colum'.

Sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati super.

Potatori di 2^a categoria: s'intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto istruzioni dai dirigenti dell'azienda, la potatura delle piante da frutto esclusa la vite.

Addetti alle macchine operatrici.

Bovai mungitori: lavoratori addetti alla custodia, governo e mungitura delle vacche da latte o allevamento intensivo da carne nelle stalle.

Addetti agli allevamenti suinicoli.

Abbattitore a terra di piante ad alto fusto con asce e a seghe a nastro o motore.

Guardiani con mansioni analoghe a quelle svolte dalla guardia giurata.

Innestatori di 2^a categoria: si intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente dell'azienda, l'innesto delle piante da frutto.

Autista di autocarri (non agricoli) che richiedano almeno la patente di tipo C.

Trattoristi.

Addetti alla manutenzione completa della trattrice come da libretto d'uso e manutenzione, all'esecuzione a regola d'arte di tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni e all'impiego della trattrice per gli usi specifici su semplice indicazione, in possesso della patente e capaci di eseguire le prime riparazioni di fortuna.

Bovai conducenti di carri unifed con controllo computerizzato e responsabili del mezzo stesso.

Preparatore di miscele antiparassitarie e fitopatologiche e diserbanti.

Addetto impianto lavorazione formaggi ed insaccati.

Addetti responsabili di colture orticole: s'intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti; manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esercizio dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita ed imballaggio.

Carrellista con anzianità di almeno due anni.

Lavoratori addetti agli essiccatoi aziendali; i conduttori e sorveglianti al funzionamento dell'impianto ed al controllo dell'umidità.

5° Livello (ex Qualificati super)

Sono operai qualificati super i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati.

Addetti agli impianti di imbottigliamento capaci di condurre e controllare il buon funzionamento degli stessi.

Addetto alla conduzione di mulini aziendali di notevole capacità.

Manutentore, meccanico, comandato da altro personale.

Conducenti di macchine semoventi in azienda nei primi due anni dall'assunzione.



Addetto alla miscelatura mangimi composti.

Addetto al ritiro frutta.

Cartellista (con anzianità di almeno due anni).

Selezionatore di piantine forestali.

Addetti alla realizzazione di opere sussidiarie (briglie, gabbioni, recinzioni).

Cavallante.

6° Livello (ex Qualificati)

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Addetti alla potatura, alla archettatura ed alla legatura dei tralci della vite.

Addetti impianti automatici di imbottigliamento.

Guardiani, guardiani notturni, guardiani di stabilimento, custodi.

Addetti agli stand aziendali.

Addetti alla vendita di prodotti agricoli.

Operai agricoli addetti ai frigoriferi e magazzinieri frutta, alla confezionatura, selezionatura, cernitura, pulitura, calibratura, impacco, imballaggio, ingabbatura ed inchiodatura, lavori di incarto, carico e scarico e trasporto a mano della frutta. Manzolai ed addetti alla cura e custodia e governo del bestiame da allevamento ed ingrasso.

Trattoristi, addetti alla guida dei trattori agricoli per i primi due anni dall'assunzione.

Addetti alla coltivazione e preparazione delle talee della vite portainnesto.

Affila lame.

Addetti agli impianti di irrigazione nei vivai forestali.

Conduttore di mezzi meccanici nelle operazioni di apertura e chiusura di reti antigrandine.

Magazzinieri e cantinieri con tenuta di prima nota.

Addetto alla conduzione e manutenzione ordinaria e senza autonomia degli impianti/stabilimenti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

7° Livello (ex comuni)

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Lavoratore generico, addetto ai lavori di scasso, vangatura, zappatura, scarico, diradamento di frutticini sulle piante, potatura a verde della vite, diradamento di colture cerealicole, bieticole e tabacchicole.

Addetto al confezionamento della merce per la vendita.

Addetti alla raccolta del tabacco allo stato verde, alla raccolta dell'uva, della frutta e prodotti vari, alle pulizie dei magazzini, dei piazzali, dei cortili.

Addetti alla pulizia di fossi e scoli, alla raccolta delle fascine ed a mansioni generiche collaterali agli allevamenti.

Sono lavoratori comuni, inoltre, tutti coloro che non sono compresi nelle categorie dei qualificati e specializzati e che comunque non siano addetti a lavori per i quali si richiedono requisiti e



conoscenze tecniche tali da renderli assimilabili ai lavoratori di una delle predette categorie, ancorché nelle stesse espressamente non previsti.

Gli operai ai quali viene affidato il compito di capo operaio sono retribuiti con una maggiorazione della retribuzione di € 129,11 mensili. Restano salvaguardati e congelati in cifra fissa i trattamenti retributivi di miglior favore in essere corrisposti allo stesso titolo.

Qualora sorgessero nelle singole aziende nuove attività o prestazioni richiedenti una qualifica o specializzazione non prevista dal presente contratto, le Organizzazioni sindacali inquadreranno la nuova attività fissando la relativa qualifica o specializzazione.

B) Settore florovivaistico

3° Livello (ex Specializzati super)

Sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità quali:

- Conduttori patentati di automezzi pesanti per il trasporto.
- Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore o come meccanico).
- Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.
- Conduttori di caldaia a vapore con patente.
- Conduttore di caldaie a vapore: colui che in possesso di apposito certificato di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovrano e controllano i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvedono alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- Vivaisti specializzati: si intendono per tali gli operai che per acquisita esperienza tecnico-pratica e/o per istruzione professionale dimostrino di saper eseguire in autonomia le varie operazioni di semina, di trapianto e sono in grado di guidare i lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei citati lavori.
- Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1ª generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata solo al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- Giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue lavori di cui sopra assumendone la responsabilità.
- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o delle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.



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

- Progettista/designer di giardini e aree attrezzate.

4° Livello (ex Specializzati)

Vivaisti, giardinieri, i potatori, gli innestatori ed ibridatori, i preparatori di miscele semplici e composte - per trattamenti antiparassitari -, si intendono come tali gli operai che per esperienza pratica sono in grado di eseguire da soli, dopo aver avuto le istruzioni dal dirigente/datore di lavoro/preposto dell'azienda, le varie operazioni di cui sono incaricati.

Selezionatori di piante innestate.

Conduttori patentati di autotreni, di automezzi e trattori.

Conduttori di caldaie con patente diversa dal 1° e 2° grado.

Meccanici, gli elettricisti, gli spedizionieri, i costruttori di serre.

Lavoratori orticoli: si intendono come tali quegli operai addetti alle colture orticole specializzate, che vengono adibiti nel complesso dei seguenti lavori: preparazione del terreno e successive lavorazioni fino alla raccolta dei prodotti, manutenzione dell'apparato irriguo, lotta contro i parassiti animali e vegetali, sorveglianza e guida dei lavoratori che li coadiuvano nell'esecuzione dei lavori ivi compresi quelli di raccolta, cernita e imballaggio. Detti operai, per esperienza pratica, sono in grado di eseguire da soli, dopo aver ricevuto le istruzioni dal dirigente/datore di lavoro/preposto dell'azienda, le varie operazioni di cui sono incaricati.

5° Livello (ex Qualificati super)

Si intendono come tali i lavoratori che per specifiche conoscenze e capacità professionale sono in grado di eseguire una o più operazioni di maggior complessità dei qualificati.

Conduttori di motozappe e/o motocoltivatori capaci di effettuare la manutenzione ordinaria.

Aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Addetti agli impianti termici.

Spedizionieri, addetti a macchine operatrici, trattoristi nei primi due anni di assunzione.

6° Livello (ex Qualificati)

Sono i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa quali gli aiuti degli specializzati.

Conduttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi.

Preparatori di acqua per concimazione.

Irroratori portatori di lance per trattamenti antiparassitari.

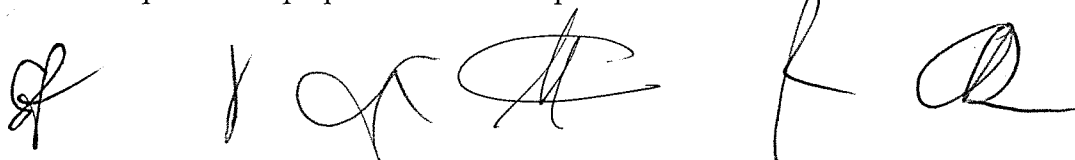
Imballatori.

Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Addetti alla coltivazione delle talee della vite portainnesto tipo "kober" o altri.

7° Livello (ex comuni)

Sono i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche che non richiedono specifici requisiti professionali o particolari preparazioni tecnico-pratiche.



C) Settore avicunicolo

3° Livello (ex Specializzati super)

Autisti di autotreni esterni aziendali.

Addetti alla costruzione di impianti avicunicoli.

Responsabili controllo impianti automatici distribuzione alimentare.

Responsabili alle incubatrici con responsabilità del regolare funzionamento delle stesse e dei risultati conseguiti.

Responsabili dell'attività operativa dell'allevamento.

Responsabili addetti alla manutenzione e riparazione con autonomia degli impianti e stabilimenti.

Addetto alla fecondazione di specie avicunicola, che autonomamente è in grado di svolgere due delle tre funzioni di ricerca calore, prelievo seme, fecondazione.

4° Livello (ex Specializzati)

Addetti all'autosessaggio dei polli.

Conducenti di automezzi aziendali interni.

Lavoratori in aziende avicunicole, responsabili della selezione genetica o morfologica presso le aziende specializzate per riproduttori ed incubazione.

Addetti alla miscelatura mangimi composti.

Fecondatore che sa eseguire due fasi della fecondazione avicunicola.

5° Livello (ex Qualificati super)

Fecondatore che sa eseguire solo una delle fasi della fecondazione avicunicola.

6° Livello (ex Qualificati)

Addetti alla disinfestazione dello stabilimento.

Addetti alla cura, custodia, governo ed alimentazione anche automatica degli avicunicoli.

Addetti agli impianti di inscatolamento, alla classificazione ed imballaggio delle uova.

Guardiani Stabilimenti.

7° Livello (ex comuni)

Sono i lavoratori capaci di eseguire lavori ordinari che non richiedono requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

Sono operai comuni inoltre chi svolge:

- Lavori generici.
- Addetti alla pulcinaia e allo svezzamento.
- Addetti alla manutenzione degli impianti senza autonomia.
- Addetti alla distribuzione manuale del mangime.
- Addetti alla raccolta uova.
- Addetti alla speratura delle uova.

D) Settore ortofrutticolo (settore frigo)

3° Livello (ex Specializzati super)








Responsabile delle celle frigorifere.

4° Livello (ex Specializzati)

Autisti e carrellisti con provata esperienza pluriennale.

5° Livello (ex Qualificati Super)

Addetti ritiro frutta e pesatura carichi con anzianità di almeno 2 anni.

Carrellisti con anzianità inferiore ai 2 anni.

6° Livello (ex Qualificati)

Addetti ritiro frutta e pesatura carichi nei primi due anni di attività.

Addetti alla selezionatura a mano e automatica della frutta, all'inscatolamento e spedizione.

7° Livello (ex comuni)

Sono i lavoratori capaci di eseguire solo i lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

E) Settore allevamento ittico e valli da pesca

3° Livello (ex Specializzati super)

Responsabile di peschiera, che pur svolgendo il lavoro manuale con gli altri operai, ne ha la responsabilità, il controllo e il coordinamento.

Autista di autotreno.

Addetti alla manutenzione degli impianti che per acquisita esperienza sono in grado di operare nel lavoro in autonomia.

Autisti addetti alla consegna e raccolta prodotto.

Responsabili di linea di lavorazione e/o di trasformazione.

Subacqueo/sommozzatore di aziende ittiche, addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatori, selezionatore di prodotti ittici.

4° Livello (ex Specializzati)

Addetti alla manutenzione.

Addetti al coordinamento di area di lavorazione.

Addetti agli impianti di affumicatura o surgelazione.

Addetti al lavoro di peschiera e selezionatura del prodotto.

Addetti agli impianti di uova e avanotteria. Spremitori e selezionatori.

Conducenti di mezzi semoventi, macchine operatrici e muletti con adeguata pratica, e comunque dopo 2 anni di esperienza.

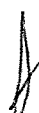
Conducenti di imbarcazioni a motore adibite alla raccolta, controllo ed alimentazione e/o attività inerenti.

5° Livello (ex Qualificati super)

Addetti agli impianti di evisceratura.

Conducenti di macchine semoventi e di macchine operatrici e muletti, per i primi due anni di assunzione.

6° Livello (ex Qualificati)



Guardiani notturni.

Addetti alla pulizia e lavorazione manuale del prodotto.

Addetti alle macchine di evisceratura.

Addetti al confezionamento ed imballaggio del prodotto.

7° Livello (ex comuni)

Addetti alle pulizie generiche.

Lavoratori assunti stagionalmente privi di esperienza impiegati in mansioni generiche.

Neo assunti senza esperienza e pratica.

Nota a verbale

Constatato il sempre maggior passaggio di attività dal tradizionale mestiere di cattura del pesce (in mare) al suo allevamento (maricoltura), si concorda che la presente qualificazione del settore allevamento ittico e valli da pesca potrà essere verificata a richiesta delle parti.

F) Settore allevamento suinicolo

3° Livello (ex Specializzati super)

Addetto alla fecondazione, capace di eseguire con autonomia le tre operazioni: ricerca calore, raccolta seme, fecondazione.

Responsabile sala parto ed operazioni conseguenti (punture, vaccini, denti, code, ecc.).

Addetti abituali ed esperti alla macellazione, taglio carni e lavorazione delle stesse.

Responsabile di manutenzione degli impianti e stabilimenti.

4° Livello (ex Specializzati)

Addetto manutenzione allevamenti.

Lavoratori addetti al governo e custodia delle scrofe in allevamento suinicolo.

Lavoratore unico in allevamento suinicolo.

Fecondatore che non esegue le tre fasi ma solo due di esse.

Addetto alla esecuzione materiale di punture, vaccini, ecografie, prelievi di sangue.

5° Livello (ex Qualificati super)

Fecondatore suinicolo che esegue una delle tre fasi.

6° Livello (ex Qualificati)

Lavoratore addetto allo svezzamento, all'allevamento e all'ingrasso dei suini.

7° Livello (ex comuni)

Addetti ai lavori di pulizia ed a mansioni generiche.

G) Settore fungaie

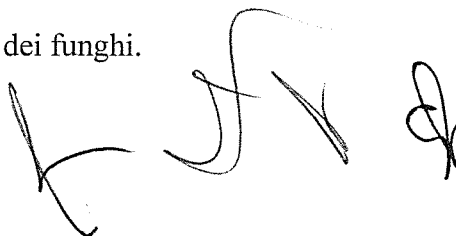
3° Livello (ex Specializzati super),

Responsabile delle apparecchiature tecniche dello stabilimento.

4° Livello (ex Specializzati)

Addetti alla disinfestazione ambiente, ai trattamenti con zaino dei funghi.

6° Livello (ex Qualificati)



Addetti alla miscelatura del terreno per i funghi.

Addetti all'incassettamento e alla spedizione.

Addetti all'irrigazione.

Addetti alla raccolta di funghi in grotta.

7° Livello (ex comuni)

Sono i lavoratori capaci di eseguire solo lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali e particolare preparazione tecnico-pratica.

Addetti alla raccolta in stabilimento dei funghi.

H) Settore agriturismo, fattorie didattiche e fattorie sociali

3° Livello (ex Specializzati super)

Cuoco diplomato o con titolo di studio professionale che con iniziativa autonoma ed operativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando direttamente la preparazione di pasti, essendo anche il responsabile della fase di somministrazione.

Istruttore equestre con patentino, responsabile del maneggio.

Cameriere diplomato o con titolo di studio professionale e di provata esperienza che opera nel servizio della ristorazione con funzioni di coordinatore.

4° Livello (ex Specializzati)

Cuoco senza diploma con responsabilità della cucina.

Cameriere coadiutore.

Cameriere diplomato o con titolo di studio professionale e/o di provata esperienza che opera nel servizio della ristorazione con funzioni di coordinatore.

Operaio anche con compiti di sorveglianza e di supporto agli educatori, agli psicologi e agli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

5° Livello (ex Qualificati Super)

Cameriere.

Addetto al governo degli animali.

Cuoco senza diploma con responsabilità della cucina.

Accompagnatore nelle escursioni in aziende agrituristiche.

Addetto al banco in aziende agrituristiche.

Operaio che supporta gli educatori, gli psicologi e gli specialisti nelle attività operative delle fattorie didattiche e sociali.

6° Livello (ex Qualificati)

Aiuto cuoco.

7° Livello (ex comuni)

Generico di cucina.

Lavapiatti.

Addetto alla lavanderia e stireria.



Addetto alla pulizia dei piani.

Operaio generico di supporto in fattoria didattica e sociale.

Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero nel settore agrituristico

Fermo restando quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore, constatata la particolare natura dell'attività agrituristica, l'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore viene concordato tra il datore di lavoro e il lavoratore, con apposita specificazione, nella lettera di assunzione. Di comune accordo tra le parti l'orario di lavoro potrà essere successivamente distribuito in maniera diversa.

1) Alpeggio

Le parti nel prendere atto della diffusione in regione dell'attività dell'alpeggio, considerando le particolari caratteristiche della stessa quali: stagionalità, discontinuità dell'attività nel corso della giornata, convengono su una apposita normativa all'interno del c.i.r.l.

Salvo quanto previsto dalla classificazione del personale, si riconoscono i seguenti profili:

Specializzato Super

Capo malga: addetto al quale sono affidati i compiti della conduzione generale della malga, del rapporto mungitura, delle condizioni generali del bestiame e della direzione degli altri addetti alla malga.

Casaro: addetto al quale sono affidati i compiti della trasformazione del prodotto e conservazione.

Specializzato

Responsabile del bestiame: addetto al quale è affidata la custodia, governo e mungitura del bestiame.

Qualificato Super

Addetto alla cucina e/o allo spaccio di malga.

Addetto alla cura, custodia e governo del bestiame.

Qualificato

Aiuto casaro.

Aiuto mungitore.

Comune

Coadiuvante delle figure sopra espresse.

Riposo settimanale

Al lavoratore sarà garantito il riposo, come previsto dalle norme di legge.

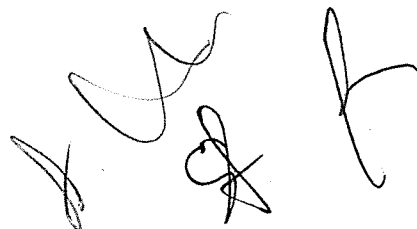
Vitto e alloggio

A totale carico del datore di lavoro.

Retribuzione

Ai lavoratori occupati in alpeggio sarà riconosciuta un'indennità giornaliera aggiuntiva per ogni giornata di effettivo lavoro pari a € 3,00 (tre/euro) a partire dalla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10 (Lavoro di alta professionalità)



Ai sensi dell'art. 20 del c.c.n.l. si individuano le seguenti figure di lavoratori ad alta professionalità che pur non appartenendo all'area Quadri, ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico e di coordinamento:

- Capo stalla (settore agricolo);
- Responsabile di squadra per la potatura di piante ad alto fusto (settore agricolo);
- Responsabile di impianti frigoriferi (settore ortofrutticolo);
- Responsabile dell'attività operativa dell'allevamento (settore avicunicolo);
- Responsabile di peschiera (settore ittico);
- Cuoco diplomato (settore agrituristico);
- Capo malga, casaro (settore alpeggio).

A questi lavoratori sarà corrisposta una indennità di professionalità nella misura di € 50,00 mensile lorda ove non già riconosciuta.

Art. 11 (Orario di lavoro, banca delle ore e flessibilità)

L'orario di lavoro rimane disciplinato dall'art. 22 del c.c.n.l. come risultante dall'accordo di rinnovo del 18 dicembre 2020 e successive modifiche.

Si conferma la fruizione di una pausa pranzo di 30 minuti nell'arco delle 8 ore, salvo casi straordinari che potranno essere definiti da singoli accordi aziendali con le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CIRL.

Viene confermata la previsione dell'art. 22 del c.c.n.l. circa l'istituzione di un monte ore di eccedenza dell'orario contrattuale (c.d. flessibilità) pari ad un massimo di 90 ore per anno civile da utilizzare per prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale a cui corrisponderanno prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti.

L'istituto della flessibilità non può essere utilizzato per prestazioni lavorative notturne e/o festive.

Conseguentemente l'orario normale di lavoro settimanale individuale di 39 ore, viene riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo di 12 mesi, decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno. Per le ore eccedenti l'orario contrattuale e ricadenti nel regime di flessibilità di cui sopra viene riconosciuta una maggiorazione pari al 10% della retribuzione globale di fatto da corrispondere nei periodi di superamento.

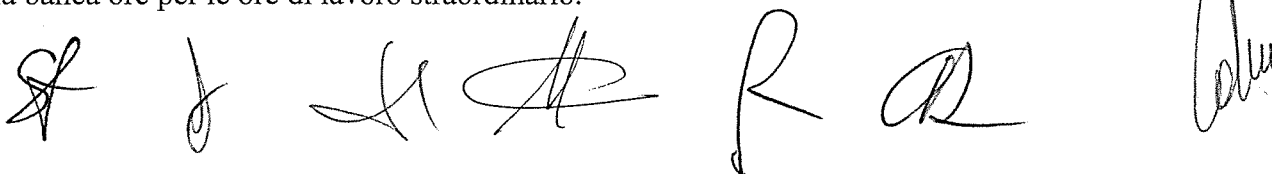
Le ore di eccedenza, nel limite sopra indicato, a cui non siano corrisposte corrispondenti riduzioni di orario, saranno liquidate con la retribuzione del mese di dicembre o con le competenze di fine rapporto in caso di interruzione del rapporto in corso d'anno con le maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro straordinario al netto delle maggiorazioni già corrisposte.

A livello aziendale, previa intesa con le OO.SS., saranno raggiunti accordi finalizzati alla regolamentazione operativa della flessibilità e all'organizzazione della distribuzione dell'orario di lavoro avuto riguardo allo specifico contesto produttivo.

Rimane inteso che le aziende cooperative potranno non avvalersi della flessibilità.

Le prestazioni di lavoro superiori al monte ore di eccedenza sopra definito sono da intendersi a tutti gli effetti, di legge e contratto, ore di lavoro straordinario e pertanto regolate dal corrispondente trattamento economico e normativo.

Viene demandata ad eventuale contrattazione di livello aziendale la facoltà di istituire il c.d. istituto della banca ore per le ore di lavoro straordinario.



I bovai sono addetti alla custodia, alla cura, allevamento e governo del bestiame. Ad essi, sia addetti a stalle modernamente attrezzate che tradizionali, sarà applicato l'orario giornaliero tenendo conto del carattere di discontinuità del lavoro stesso. Ove le mansioni di stalla non assorbano completamente l'orario di lavoro, i bovai o cavallanti presteranno la differenza delle ore in altri lavori aziendali.

Il personale addetto alla stalla dovrà in ogni caso usufruire di un riposo giornaliero come previsto dalle norme di legge.

Art. 12 (Lavoro straordinario, notturno e festivo per gli operai ed impiegati)

(rif. artt. 46 e 58 del c.c.n.l.)

Le percentuali di maggiorazione del lavoro straordinario sono:

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Lavoro straordinario	30%	30%
Lavoro festivo	50%	50%
Lavoro notturno	50%	50%
Lavoro straordinario festivo	60%	60%
Lavoro notturno festivo	65%	65%
Lavoro supplementare	15%	15%

Non si dà luogo a cumulo di maggiorazioni, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Qualora il lavoratore venga richiamato in azienda per esigenze straordinarie al di fuori del suo normale orario di lavoro, il tempo impiegato per raggiungere l'azienda e rientrare al suo domicilio va computato come tempo di lavoro e al lavoratore viene riconosciuto un eventuale rimborso delle spese chilometriche per raggiungere l'azienda.

Art. 13 (Interruzioni - Recuperi)

(rif. art. 59 c.c.n.l.)

L'azienda può disporre, nel caso che per intemperie o causa di forza maggiore non sia possibile per l'operaio agricolo eseguire in giornata l'intero orario normale di lavoro, il recupero del tempo perduto nel limite massimo complessivo di ore 3 e non oltre 1 ora al giorno entro i 6 giorni successivi all'avvenuta sospensione o interruzione.

Le ore di lavoro recuperate saranno compensate con la normale retribuzione senza alcuna maggiorazione.

Art. 14 (Cassa integrazione) in deroga



Le parti si impegnano su richiesta delle OO.SS. a discutere i rilevanti casi di messa in Cassa integrazione in deroga non dovuti a calamità atmosferiche, possibilmente prima che la domanda sia portata all'esame del Comitato INPS.

Art. 15 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione di norma verrà corrisposta in rate posticipate mensili non oltre 10 giorni dalla fine del mese con possibilità di acconti in caso di necessità di ambo le parti.

Art. 16 (Mezzi di trasporto)

(rif. art. 14 del c.c.n.l.)

La cooperativa fornirà adeguato mezzo di trasporto per il personale che, per esigenze aziendali, è costretto a spostamenti abituali.

Se l'azienda non fornisce il mezzo, il lavoratore, su autorizzazione dell'azienda, può utilizzare la propria auto, e gli viene riconosciuto un rimborso spese chilometrico pari a 1/5 del costo del carburante rilevato trimestralmente alla pompa.

Nel caso in cui il lavoratore che utilizza la propria auto per motivi aziendali fosse coinvolto in un incidente stradale, l'azienda sosterrà i danni materiali del mezzo non coperti dalla polizza assicurativa obbligatoria.

Il tempo impegnato per il viaggio nell'ambito dell'orario lavorativo giornaliero è considerato a tutti gli effetti lavorativo.

Ai lavoratori incaricati a condurre abitualmente mezzi dell'azienda per il trasporto di altri dipendenti il datore di lavoro riconoscerà una indennità mensile pari a € 30,00. Il trasporto dovrà avvenire presso altre sedi di lavoro aziendale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 17 (Rimborsi spese)

L'istituzione di un servizio mensa interno all'azienda e/o di servizi sostitutivi è a discrezione della Cooperativa e può essere oggetto di contrattazione aziendale.

I lavoratori, tenuti a prestare servizio fuori dell'azienda stessa, che consumano i pasti, hanno diritto ad un rimborso delle spese effettuate, previa presentazione di regolari giustificativi a piè di lista, entro il limite di € 20,00 per ogni consumazione.

In occasione di missioni o trasferte in alternativa o in aggiunta al rimborso di cui al comma precedente, potrà essere riconosciuta una diaria pari ad € 15,00 –salvo intese di miglior favore a livello aziendale – ai sensi e nel rispetto dell'art. 51 co. 5 D.P.R. n. 917/1986.

Art. 18 (Missione con pernotto)

Al lavoratore inviato in missione fuori dal territorio comunale sede dell'azienda e nel caso di pernottamento spetta il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio previa presentazione di regolari giustificativi. Oltre a questo è dovuta una diaria di € 12,00 giornalieri per missioni nel territorio nazionale o di € 18,00 per missioni all'estero.

L'indennità decorre dal momento della partenza dalla sede aziendale.



L'indennità spetta nel caso di permanenza fuori sede per un minimo di 24 ore.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore o accordi aziendali.

Art. 19 (Occupazione)

(rif. art. 10 del c.c.n.l.)

Le parti rilevano che per incentivare lo sviluppo produttivo e sociale dell'agricoltura anche con particolare riguardo al settore agroalimentare, è fondamentale il rinnovamento graduale delle forze lavorative nonché una nuova e maggiore professionalità da favorirsi attraverso, sia una formazione continua delle attuali maestranze, sia attraverso l'inserimento di manodopera giovanile e femminile.

Ciò premesso, le parti individuano gli strumenti operativi per la realizzazione di tali obiettivi nella:

- a) attivazione di progetti formativi nei settori agricoli la cui progettualità è demandata al Comitato paritetico regionale;
- b) attivazione di intese atte a favorire l'utilizzo dei contratti di apprendistato nonché altri similari previsti dalle leggi regionali, nazionali ed europee;
- c) attuazione, ove possibile, del turnover in tutti i casi di sostituzione o di pensionamento dei lavoratori a tempo indeterminato.

Le parti si impegnano ad intervenire presso l'università e gli Enti di formazione accreditati, gli Istituti tecnici agrari e gli Istituti professionali riconosciuti per individuare e concordare le esigenze formative e professionali da attivare, per una migliore qualificazione tecnica e pratica dei giovani al fine di un loro maggiore impiego nelle cooperative agricole.

Le parti si impegnano, altresì, a ricercare specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire un'effettiva parità di occupazione tra i generi.

Art. 20 (Produttività e retribuzione aziendale)

Le parti concordano sull'importanza di promuovere accordi a livello aziendale finalizzati a conseguire un maggior grado di partecipazione del lavoro dipendente al raggiungimento di obiettivi di sviluppo dell'impresa cooperativa, prevedendo in tali appositi accordi metodi per destinare ai lavoratori incrementi di salario ad essi collegati.

Le parti si incontreranno annualmente e su richiesta per valutare l'andamento della contrattazione aziendale per, eventualmente, indicare criteri idonei ad incentivare il predetto istituto regolamentato dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993.

Le parti concordano che l'incremento salariale derivante da tali accordi abbia carattere collettivo, sia rapportato ai livelli di inquadramento professionale, sia comunque collegato alla dinamica di parametri obiettivi rilevabili nell'impresa cooperativa quali:

- indici di produttività derivanti dalla migliore organizzazione del lavoro alla quale abbia contribuito, per la sua parte, il lavoro dipendente;
- altri dati, anche tra loro integrabili, scelti di comune accordo, riguardanti la redditività dell'impresa cooperativa.

Art. 21 (Compensi speciali ai bovai e cavallanti)

Per ogni vitello o puledro nato vivo e vitale spetta ai bovai e cavallanti un compenso di € 3,10 lorde.



Il bovaio che ha in consegna vacche in mungitura ha diritto gratuitamente ad un litro di latte al giorno.

Art. 22 (Casa, orto ed allevamento familiari)

Il personale di stalla, qualora per sue specifiche mansioni, debba risiedere in un'abitazione messa a disposizione dall'azienda, la stessa abitazione dovrà essere adeguata ai bisogni della famiglia rispondendo a sani criteri igienici. La famiglia del bovaio ha diritto, altresì, di allevare per proprio fabbisogno un numero limitato di animali di bassa corte, a condizione che detti allevamenti non rechino danno ai seminati o ai prodotti dell'azienda. L'uso dell'abitazione sarà regolato con contratto di comodato tra le parti.

Quando facoltativamente l'azienda concedesse in uso l'abitazione ad un lavoratore a tempo indeterminato, non bovaio, il relativo uso sarà regolato come sopra.

In caso di decesso del lavoratore, la famiglia del defunto ha diritto all'uso dell'abitazione occupata o altra corrispondente, per un periodo di tre mesi dall'avvenuto decesso.

Art. 23 (Ambiente di lavoro, tutela della salute e lavori pesanti, disagiati e/o nocivi)

In un'ottica di prevenzione:

- sui rischi sul lavoro per gli addetti, si richiama a quanto previsto dalla legislazione vigente e precisamente al D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 106/2009 e successive modifiche ed integrazioni;
- sui rischi ambientali derivanti dall'impatto delle attività sul territorio, ci si indirizza verso una corretta gestione ambientale finalizzata a raggiungere l'iscrizione dei siti alla rubrica della certificazione EMAS;
- sui rischi per i consumatori in merito alla sicurezza e igiene degli alimenti, si condivide l'importanza del miglioramento continuo del sistema di gestione della qualità e dei suoi processi (certificazione ambientale Vision 2000) e la stessa tracciabilità degli alimenti.

Ambiente di lavoro

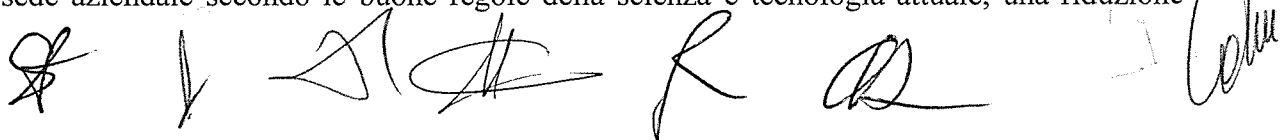
Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le Cooperative comunicheranno periodicamente e comunque entro 6 mesi al R.L.S. e/o ai Delegati aziendali, ove presenti, i lavori a rischio biologico e chimico, l'elenco delle sostanze impiegate nei processi produttivi con le quali il lavoratore può venire a contatto e suscettibili di determinare conseguenze sul suo stato di salute.

Le Cooperative si doteranno altresì di un registro dei dati ambientali riguardante la frequenza di utilizzo di sostanze chimiche nei cicli produttivi nonché di quelli relativi all'umidità e alla temperatura nei reparti di lavorazione.

Lavori nocivi

Sono da considerarsi nocive la preparazione, irrigazione e trattamenti comportanti l'impiego dei principi attivi di cui al D.Lgs. n. 194/1995 e s.m.i. che disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione alle disposizioni comunitarie. Le quattro classi tossicologiche previste dal D.P.R. 3 agosto 1968, n. 1255 e dal D.P.R. n. 223/1988 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti molto tossici, tossici, nocivi e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

Ai lavoratori impiegati prevalentemente nella giornata in lavori ed ambienti considerati nocivi, si applica, salvo che siano garantite oggettive misure di sicurezza da individuare e concordare tra le parti in sede aziendale secondo le buone regole della scienza e tecnologia attuale, una riduzione



dell'orario di lavoro a parità di salario nella misura di 2,30 ore giornaliere opportunamente ripartito nella giornata: ciascuna sosta non può essere inferiore alla mezz'ora; la riduzione d'orario di cui sopra per questi lavori non comporta riduzione di retribuzione giornaliera.

Ai lavoratori che eseguono trattamenti con principi attivi tossici che comportano l'impiego di prodotti fitosanitari classificati secondo le normative di legge è riconosciuta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione effettiva e per le ore corrispondenti.

Lavori disagiati e/o pesanti

Sono considerati lavori disagiati e/o pesanti i seguenti lavori:

- tagli in acqua delle erbe palustri;
- irrigazione: lavoratori addetti all'irrigazione per la posa di ali mobili o espurgo ugelli durante l'irrigazione soprachioma;
- espurgo manuale canali e/o ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti artificiali e/o altri lavori in presenza di acqua o melma;
- escavazione manuale dei fossi in sezione obbligata a profondità non inferiore a cm 100;
- mietitrebbiatura e trebbiatura dei cereali su mezzi non cabinati;
- utilizzo di motosega;
- spietramento manuale per pulitura terreni;
- abbattimento piante d'alto fusto eseguiti tra una altitudine compresa tra i 1.000 ed i 1.500 metri;
- lavori svolti all'interno della cella frigorifera o all'interno di ambienti con temperatura uguale o inferiore a 5 gradi;
- lavoro che richiede attività a contatto con acqua delle mani o dei piedi.

Le ore di presenza in acqua dovranno essere regolarmente registrate giornalmente su apposita tabella. Il lavoratore o il datore di lavoro entro il giorno successivo a quello di effettuazione deve contestare le eventuali inesattezze dei dati riportati in tabella.

L'impiego in lavori pesanti o disagiati, ad eccezione della mietitrebbiatura, non può avere durata superiore alle quattro ore giornaliere; per tali lavori verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione effettiva e per le ore corrispondenti.

Spogliatoi

Le Cooperative dovranno adibire a spogliatoio un locale adatto. Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Gli spogliatoi dovranno essere funzionali e dotati di locali igienici e di armadietti, a disposizione dei lavoratori e chiusi a loro cura, nei quali potranno essere conservati gli effetti personali.

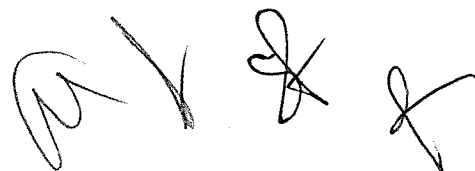
Indumenti di lavoro

Le Cooperative stesse, forniranno ai lavoratori, in relazione al tipo di attività svolta, indumenti di lavoro e protettivi, in funzione delle condizioni ambientali, dell'igiene e del processo produttivo.

L'indumento dovrà essere in ogni caso sostituito quando risulti ormai logoro, ovvero non idoneo a garantire il rispetto delle norme di igiene e sicurezza del lavoro.

La qualità e la quantità degli indumenti stessi sarà definita in sede aziendale.

Art. 24 (Comitato paritetico regionale)



E' istituito, a livello regionale, un Comitato paritetico per la tutela della salute dei lavoratori, dei consumatori e per la salvaguardia dell'ambiente composto da tre rappresentanti sindacali e tre rappresentanti delle Associazioni delle cooperative, stipulanti il presente c.i.r.l.

Tale Comitato ha il compito di individuare azioni preventive, sui tempi e sue modalità, mirate a ridurre progressivamente i fattori relativi:

- ai rischi sul lavoro per i dipendenti e soci lavoratori;
- ai rischi ambientali per l'impatto delle attività sul territorio;
- ai rischi per i consumatori in merito alla sicurezza alimentare ed igiene degli alimenti;

attraverso promozioni di indagini conoscitive:

- sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti della sicurezza che per i lavoratori;
- sui programmi istituzionali di tutela e di risanamento ecologico del territorio, con particolare riguardo allo sviluppo di produzioni agricole biologiche;
- sulle problematiche di sicurezza alimentare connesse alla qualità degli alimenti;

con lo scopo di attuare:

- una adeguata formazione sui lavoratori, i loro rappresentanti ed i gruppi dirigenti;
- procedure per la partecipazione dei lavoratori e della loro rappresentanza alla realizzazione di programmi di miglioramento in riferimento ai rischi sopra elencati;
- un monitoraggio per la verifica dei lavori a rischio biologico e chimico le cui conclusioni diventano parte integrante del comma 5 dell'art. 27 (c.i.r.l.).

A tale Comitato, oltre ad essere demandate attività già previste in altri articoli di questo contratto integrativo, potranno essere demandate eventuali altre attività concordate tra le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo, tra cui, l'individuazione dei fabbisogni e degli indirizzi formativi relativi alla cooperazione agricola e agroalimentare del FVG. A tal fine verrà utilizzato il sistema degli Enti formativi accreditati e nel contempo verranno individuate le modalità pratiche per il godimento dei permessi relativi ai corsi di formazione professionale (art. 31 c.c.n.l.) e del recupero scolastico (art. 32 c.c.n.l.) anche in funzione delle diversità operative delle aziende.

Il Comitato regionale avrà inoltre il compito di esaminare in prima istanza tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

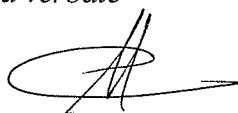
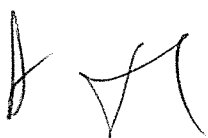
Il Comitato affronterà i temi di interesse di tutte le Cooperative agricole e, con l'opportuna gradualità, dell'intero settore cooperativo.

Le parti individuano, inoltre, nel Comitato paritetico regionale, la Commissione pari opportunità a livello regionale per:

- formulare programmi e progetti mirati a rimuovere le cause che pregiudicano di fatto la realizzazione di pari opportunità;
- valorizzare il lavoro femminile e la promozione di assunzioni di personale femminile in attività professionali non tradizionali al fine di agevolare la collocazione delle lavoratrici in un più ampio arco di posizioni di lavoro.

Inoltre il Comitato paritetico regionale si costituisce anche come sezione dell'Osservatorio nazionale per quanto di sua competenza.

Nota a verbale



Le parti si impegnano ad attivare il Comitato paritetico entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 25 (Agricoltura sociale - cooperative agricole sociali)

Alle Cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali) e alla legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20 (Norme in materia di cooperazione sociale), il cui fatturato derivante dall'esercizio delle attività agricole svolte sia superiore al 30 per cento del fatturato complessivo o che dimostrino lo svolgimento di attività agricole nel rispetto del requisito inerente il tempo di lavoro previsto in materia di imprenditore agricolo professionale (IAP), si può applicare il c.c.n.l. delle Cooperative agricole ed il presente contratto integrativo regionale di lavoro, limitatamente ai soggetti operanti nell'attività agricola.

Data la loro specifica finalità ovvero l'utilizzo delle risorse materiali ed immateriali dell'agricoltura di integrazione con le attività sociali per generare benefici inclusivi, sostenere l'inserimento sociale e lavorativo delle fasce di popolazione svantaggiate o a rischio di marginalizzazione, favorire percorsi abilitativi e riabilitativi, promuovere lo sviluppo e la coesione in ambito locale secondo criteri di responsabilità etica e nel rispetto dell'ambiente, consolidando, nel contempo, le opportunità di inclusione sociale e di occupazione e di reddito per le imprese agricole e le cooperative sociali, l'applicazione del c.c.n.l. e del c.i.r.l. sarà oggetto di un accordo a livello aziendale tra la Direzione aziendale e le parti sociali stipulanti il presente c.i.r.l.

Art. 26 (Integrazione trattamento malattia, infortunio)

Al fine della corresponsione del trattamento di integrazione malattia e infortunio le aziende cooperative possono optare per l'adesione alle ex-Casse "extra-legem" per gli operai agricoli e florovivaisti costituite presso gli enti bilaterali territoriali del Friuli Venezia Giulia, ove ha la sede la cooperativa, o ad altre forme di assistenza e copertura assicurativa.

Nel caso di mancata adesione alla Cassa "extra-legem" eio Ente bilaterale le aziende cooperative sono tenute a garantire, nel caso di malattia e/o infortunio, lo stesso trattamento corrisposto dalle forme di assistenza e copertura assicurativa integrativa di cui sopra.

Nel caso di malattia la cooperativa anticiperà al lavoratore a tempo indeterminato l'indennità prevista a carico INPS, così come previsto dalle norme di legge.

L'anticipazione del trattamento C.i.s.o.a. ed il relativo conguaglio delle prestazioni anticipate avverrà secondo la prassi elaborata dall'INPS in relazione al vigente quadro normativo.

Le parti firmatarie si impegnano a promuovere l'adesione alla Cassa "extra-legem"/Enti bilaterali territoriali delle imprese cooperative.

Art. 27 (Indennità di cassa)

Ai lavoratori cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggior impegno professionale richiesto, una indennità mensile nella misura di € 40,00.

Detta indennità compete sia ai lavoratori che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre mansioni purché, in questo ultimo caso, non si tratti di mansione occasionale ma di carattere continuativo nel corso del rapporto di lavoro.

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e, in deroga agli artt. 48, comma 4, e 60, comma 5, la sua misura mensile non è frazionabile.



Art. 28 (Materie demandate alla contrattazione aziendale)

Sono demandate alla contrattazione aziendale tutte quelle materie che nel c.c.n.l. e nel c.i.r.l. hanno un esplicito riferimento a tale livello.

In particolare a livello aziendale si affronteranno i seguenti punti:

- individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività lavorativa (art. 33 c.c.n.l.);
- esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per la individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento della indennità di funzione (art. 45 c.c.n.l.);
- istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 c.c.n.l. e le relative modalità di utilizzazione.

Art. 29 (Retribuzione)

a) Indennità di Vacanza Contrattuale

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, in servizio alla data della firma del rinnovo del presente contratto, a copertura del periodo di vacanza contrattuale 01.07.2022 – 31.12.2023, verrà corrisposto un importo "una tantum" di euro 100,00, indipendentemente dall'inquadramento.

Tale importo si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali e sarà erogato in due tranches di pari misura con la retribuzione di 30.06.2024 e 30.09.2024.

In caso di periodi di lavoro inferiori a quello totale, l'importo sarà riproporzionato in base ai mesi lavorati nel periodo 01.07.2018 – 30.06.2022. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Per i lavoratori a tempo parziale l'importo sarà riproporzionato in relazione all'orario previsto dal contratto individuale.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, in forza alla data della firma del rinnovo del presente contratto, e che hanno lavorato con la stessa azienda nel periodo 01.07.2018 – 30.06.2022, si eroga in due tranches di pari misura con la retribuzione di 30.06.2024 e 30.09.2024, la medesima "una tantum" rapportata al periodo di effettiva presenza, calcolata in giorni. L'"indennità di vacanza contrattuale" sarà erogata con la retribuzione del mese di 30.06.2024 e 30.09.2024.

La presenza dei lavoratori a tempo determinato viene così calcolata:

giorni 260 x 5 anni = 1.300 giorni nel periodo 2018 - 2022

"IVC" euro 100,00: 1.300 giorni = 0,0769 euro/giorno

b) Aumento retribuzione per gli anni 2022-2026

Tabella salario integrativo regionale dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2026

Livello	Par.	C.i.r.l. 01/07/2018	Aumento salariale su c.i.r.l. 2018 €			C.i.r.l. 01/07/2022
			100%	80%	20%	

1°	151,7	314,08	31,41	25,13	6,28	345,49
2°	136,38	281,23	28,12	22,50	5,62	309,35
3°	125,53	232,97	23,30	18,64	4,66	256,27
4°	116,72	193,03	19,30	15,44	3,86	212,33
5°	111	132,06	13,21	10,57	2,64	145,27
6°	107,78	130,51	13,05	10,44	2,61	143,56
7°	100	107,65	10,77	8,62	2,15	118,42
N.P.	84,35	38,82	3,88	3,10	0,78	42,70

Le parti convengono di corrispondere l'incremento retributivo nella misura e con le decorrenze individuate come segue:

- 80% con la mensilità nel corso della quale avviene la sottoscrizione del presente contratto
- 20% con la dodicesima mensilità successiva a quella di sottoscrizione del presente contratto

CONFCOOPERATIVE
FRIULI VENEZIA GIULIA

Daniele Castagnaviz

Nicola Galluà

LEGACOOP F.V.G.

Michela Vogrig

AGCI F.V.G.

Adino Cisilino

FAI CISL FVG

Stefano Gobbo

Andrea Menegoz

UILA UIL FVG

Pier Paolo Guerra

FLAI CGIL FVG

Maurizio Comand