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

Il giorno 15 ottobre 2024 nella sede della Confagricoltura di in Torino,

tra

la CONFAGRICOLTURA TORINO - UNIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI TORINO, rappresentata dal presidente Gian Luigi Orsolani, assistito dalla direttrice Maria Luisa Cerale e dalla responsabile del servizio sindacale Maria Daniela Arizza;

la COLDIRETTI TORINO, rappresentata dal presidente Bruno Mecca Cici assistito dal direttore Andrea Repossini e dalla responsabile del servizio sindacale Margherita Pecchio;

la PROVINCIA CIA – AGRICOLTORI DELLE ALPI, rappresentata dal presidente Stefano Rossotto e assistito dal direttore Luigi Andreis e dalla responsabile delle relazioni sindacali Giovanna Cibelli;

e

la F.L.A.I. - C.G.I.L., rappresentata dal segretario territoriale di Torino Lara Calvani e dal funzionario Alessandro Stella;

la F.A.I. - C.I.S.L., rappresentata dal segretario territoriale di Torino Ivana Camisassa e dal dott. Ugo Olivero;

la U.I.L.A. - U.I.L., rappresentata dal segretario territoriale di Torino Manuela Maria Vendola, assistita dal dirigente sindacale Francesco Vendola;

in applicazione dell'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 23 maggio 2022, si è stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti da valere in tutto il territorio della Provincia di Torino.

Art. 1 - Decorrenza e durata del contratto (art. 3 C.C.N.L.)

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027. Ha durata biennale per gli aspetti economici.

Art. 2 - Fasi lavorative (art. 13 C.C.N.L.)

Per le principali colture agrarie della provincia di Torino e cioè cerealicoltura e colture oleaginose, maiscoltura, viticoltura, frutticoltura e orticoltura, possono individuarsi rispettivamente le sotto indicate fasi lavorative.

Cerealicoltura e colture oleaginose:

a) aratura;
b) semina;
c) mietitrebbiatura.

Maiscoltura:

a) aratura;
b) semina;
c) sarchiatura;
d) irrigazione;
e) raccolta.

Coltivazione di foraggiere:

a) fienagione;
b) irrigazione.

Viticoltura:

a) potatura secca e ricaccio sarmenti;
b) potatura verde;
c) lavori colturali del terreno;
d) trattamenti fitosanitari;
e) raccolta per sottoperiodi (taglio dei grappoli, selezione e incassettamento).

Frutticoltura:

a) concimazione di base;
b) potatura secca e ricaccio legno;
c) trattamenti fito-sanitari;
d) irrigazione;
e) raccolta per sottoperiodi (raccolta, selezione, incassettamento).

Coltura della menta e delle erbe officinali:

a) preparazione del terreno pre trapianto;
b) trapianto;
c) diserbo;
d) sfalcio per la raccolta.

Orticoltura:

a) preparazione del terreno;
b) semina;
c) pacciamatura e trapianto;
d) concimazione di base;
e) trattamenti antiparassitari e diserbanti;
f) irrigazione;
g) raccolta per sottoperiodi (raccolta, selezione, incassettamento).

Sono classificati nella PRIMA AREA gli operai, agricoli, di livello "a" ex specializzati super e livello "b" ex specializzati.

Sono classificati nella SECONDA AREA gli operai, agricoli, di livello "c" ex qualificati super e livello "d" ex qualificati.

Sono classificati nella TERZA AREA gli operai, agricoli, di livello "e" ex comuni A e ex comuni B.

B) Gli **operai florovivaisti** sono classificati in tre "aree professionali".

Sono classificati nella PRIMA AREA gli operai, florovivaisti, di livello "a" ex specializzati super e livello "b" ex specializzati.

Sono classificati nella SECONDA AREA gli operai, florovivaisti, di livello "c" ex qualificati super e livello "d" ex qualificati.

Sono classificati nella TERZA AREA gli operai, florovivaisti, di livello "e" ex comuni.

A. Operai Agricoli

PRIMA AREA

Sono **specializzati super** i sotto indicati profili professionali.

Conduttore - operatore di mietitrebbia, di macchine movimento terra, di autotreno e di autofrigo: operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso anche su strada di tali macchine, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie delle suddette macchine eseguibili nell'ambito aziendale, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Meccanico aggiustatore: operaio che, adibito per l'intero arco dell'anno esclusivamente all'officina aziendale, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla normale manutenzione dell'intero parco macchine aziendale, provvede anche alla sua riparazione con le attrezzature dell'officina aziendale, svolgendo così un'attività lavorativa polivalente.

Addetto all'incubatoio: operaio con responsabilità della conduzione dell'incubatoio, della programmazione al fine delle incubazioni e delle schiuse, del controllo delle incubatrici e di tutte le operazioni di selezione, di sessaggio, di vaccinazione, di speratura e di ogni altra operazione necessaria fino alla consegna dei pulcini.

Responsabile del macello: operaio responsabile dell'intera conduzione e del completo buon funzionamento del macello affidatogli, in possesso di adeguate cognizioni tecnico-pratiche relative all'impianto ed alle varie fasi della lavorazione, il quale fa eseguire ed eventualmente esegue tutte le operazioni inerenti alla stessa lavorazione.

La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa viene meno o potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, di particolari condizioni di mercato dei prodotti o di obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba interrompersi.

La suddetta garanzia di occupazione viene altresì meno, per le aziende diretto - coltivatrici, nel caso di rientro di unità attive o di scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Cod. Civ.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere con i propri mezzi e a proprie spese al trasloco delle persone e delle cose appartenenti alla famiglia del lavoratore che assume.

Art. 3 - Riassunzione (art. 20 C.C.N.L.)

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda, per gli stessi lavori e con la medesima qualifica, senza assoggettamento a periodo di prova.

Nella riassunzione si terrà conto della professionalità, della situazione di famiglia, dell'anzianità di servizio.

Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore stesso decade dal diritto di assunzione, salvo i casi di maternità, malattia, infortunio, servizio militare comprovati e, comunque, fatta salva la validità annuale del diritto di riassunzione.

Art. 4 - Categorie di operai agricoli (art. 21 C.C.N.L.)

Sono operai agricoli i lavoratori che svolgono la loro attività nelle aziende agricole; negli allevamenti bovini, ovicaprini, equini, suinicoli, avicunicoli, ittici, elicicoli, cinotecnici e zootecnici in genere; nelle cooperative agricole che manipolano, trasformano e commercializzano i prodotti conferiti dai soci; nelle aziende dedite alla funghicoltura; nei consorzi irrigui tra agricoltori; nelle aziende faunistiche venatorie ed agrofaunistiche venatorie; nelle riserve di pesca, nelle aziende agrituristiche; nei parchi naturali e zoologici privati; nelle ville per la cura e la manutenzione del parco.

Art. 5 - Categorie di operai florovivaisti (art. 22 C.C.N.L.)

Sono operai florovivaisti i lavoratori che svolgono la loro attività nelle aziende florovivaistiche e in quelle dedite a lavori e servizi di sistemazione e manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private.

Art. 6 - Classificazione (art. 31 C.C.N.L.)

A) Gli **operai agricoli** sono classificati in tre "aree professionali".

Responsabile della cantina: operaio che, oltre alla responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti conferiti alla cantina, è in possesso di elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo per cui è in grado di effettuare con autonomia esecutiva tutte le operazioni di vinificazione, conservazione del prodotto, imbottigliamento, travaso ed invecchiamento.

Responsabile di vendita: lavoratore responsabile dell'intera gestione e del buon funzionamento dello spaccio di vendita, in possesso di adeguate cognizioni tecnico pratiche relative alla commercializzazione dei prodotti, il quale fa eseguire ed eventualmente esegue tutte le operazioni inerenti la vendita.

Addetto alla pastorizzazione: operaio con responsabilità della conduzione e gestione degli impianti di pastorizzazione del latte nelle cooperative lattiero - casearie.

Sono **specializzati** i sotto indicati profili professionali.

Responsabile dell'allevamento: operaio designato dal datore di lavoro che, oltre alle mansioni della rispettiva categoria ed alla cura degli animali e degli attrezzi in consegna, deve sorvegliare che i lavoratori addetti alla stalla eseguano i lavori con diligenza e che il bestiame sia governato nell'orario previsto, secondo le disposizioni del datore di lavoro.

Mungitore esperto: operaio in grado di eseguire tutti i lavori di mungitura, sia a mano che con mezzo meccanico a seconda dei sistemi che il datore di lavoro intende adottare, di allattamento e di svezzamento dei vitelli; in grado di provvedere all'alimentazione ed al governo del bestiame, cioè alla preparazione e distribuzione dei foraggi e dei mangimi, di assistere le bovine nelle fasi del parto normale delle bovine, di eseguire le medicazioni e di praticare al bestiame tutte le cure che, in caso di malattia, vengano prescritte dal veterinario.

Trattorista o macchinista: operaio in possesso di patente o di abilitazione a condurre autoveicoli ed in grado di usare tutti i mezzi meccanici dell'azienda, di provvedere ai rifornimenti, alla manutenzione ed alle piccole riparazioni eseguibili con i mezzi in dotazione alla macchina; di eseguire l'aratura dei terreni, nonché tutti gli altri lavori connessi con l'impiego delle macchine agricole che gli vengono date in uso.

Frutticoltore: operaio in grado di eseguire i lavori di innesto, potatura e tutti gli altri lavori inerenti gli impianti e la conduzione del frutteto.

Falegname, Fabbro, Meccanico agricolo, Muratore, Autista, Elettricista ed addetto alla manutenzione degli impianti di refrigerazione: operaio in grado di svolgere tutti i lavori inerenti la propria qualifica, necessari per il mantenimento in efficienza delle attrezzature e dei macchinari dell'azienda da cui dipende.

Addetto alla cura e manutenzione del parco in ville: lavoratore in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che gli consentono di eseguire una o più mansioni inerenti la cura, la manutenzione del parco nonché la coltivazione di altri terreni esistenti nelle ville.

Lavoratori assunti con mansioni di custodia non prevalenti rispetto alle mansioni di cui sopra.

Addetto alle aziende avicole, cunicole, suinicole, zootecniche specializzate: lavoratore responsabile dell'allevamento ed in grado di stendere la formulazione delle miscele del mangime e del concime. Negli allevamenti suinicoli, il lavoratore addetto alla castrazione.

Addetto agli allevamenti ittici: lavoratore responsabile del dosaggio mangimi, della scelta e della classificazione dei riproduttori, della narcosi dei riproduttori nella fase di spremitura, della spremitura delle uova da riproduzione, della cura delle vasche incubatrici, della relativa inseminazione, del controllo ambientale, nonché della disinfezione dei riproduttori, delle uova e degli avannotti.

Artiere: lavoratore che, oltre alle mansioni previste dallo stalliere, è addetto alla passeggiata con doma o con corda o con sella, alle cure veterinarie non specifiche ed alla disinfestazione e pulizia della scuderia e dei rotabili ed alla cura ed alla manutenzione dei finimenti e della attrezzatura.

Addetto agli allevamenti equini: lavoratore addetto alla cura igienico sanitaria delle fattrici e dei puledri, alla preparazione dei mangimi, alle vaccinazioni e medicazioni dei cavalli ed alla riproduzione.

Addetto all'allevamento della selvaggina: lavoratore addetto all'allevamento della selvaggina da riproduzione nelle aziende faunistico venatorie ed agrofaunistiche venatorie fornite di incubatrici, di voliere e di gabbioni per la selvaggina da pelo; guardiacaccia addetto alla distruzione degli animali nocivi.

Guardia giurata particolare: lavoratore in possesso di porto d'armi rilasciato dalla Prefettura a seguito della verifica dei requisiti richiesti che svolge lavori di sorveglianza nelle aziende faunistico venatorie. Lo stesso ha facoltà controllo nei confronti di chiunque abusivamente penetri nel territorio dell'azienda, sia per cacciare o in atteggiamento sospetto di caccia, adempiendo a quanto previsto dalla legge.

Addetto alla riserva di pesca: lavoratore addetto alla cura ed all'allevamento delle specie ittiche.

Addetto alla coltivazione dei funghi: lavoratore in grado di eseguire in forma autonoma tutte le operazioni colturali richieste (semina, controllo temperatura e umidità, raccolta) per la coltivazione dei funghi.

Addetto ai consorzi irrigui tra agricoltori: prataiolo responsabile del regime della distribuzione dell'acqua e dell'operato di eventuali lavoratori dipendenti; lavoratore addetto alle pompe centrifughe ed alla loro manutenzione.

Addetto alle imprese agricole, alle ditte individuali agricole e alle cooperative agricole che commercializzano i prodotti agricoli e agroalimentari conferiti dai soci: lavoratore che ha acquisito capacità ed esperienza che gli consentono in forma autonoma l'ottimale esecuzione dei lavori inerenti la specializzazione conseguita e precisamente:

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lett. b, punto 1), dell'art. 78 del vigente C.C.N.L., saranno versati alla Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.

Art. 32 - Permessi sindacali (art. 86 C.C.N.L.)

Le parti concordano, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 83 del vigente C.C.N.L., che i permessi sindacali retribuiti per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali che ricoprano due o più cariche, sono pari complessivamente a 22 ore mensili che possono essere cumulate entro il periodo massimo di un trimestre.

Art. 33 - Quote sindacali per delega (art. 89 C.C.N.L.)

Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne faranno richiesta scritta. Tale richiesta avrà validità fino alla scadenza del presente contratto, salvo revoca che potrà intervenire in qualsiasi momento, e decorrerà dal mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

La richiesta, redatta secondo l'allegato schema (allegati 1 e 2), dovrà necessariamente contenere le seguenti indicazioni:

- generalità del lavoratore;
- ammontare del contributo sindacale mensile da trattenere, espresso in percentuale sulle competenze lorde o in cifra fissa;
- Organizzazione sindacale a favore della quale la quota dovrà essere versata mensilmente e il numero del conto corrente bancario ad essa intestato;
- data e firma.

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze lorde del lavoratore.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, qualora ritenuti più favorevoli, resteranno invariati.

Art. 34 - Esperienze professionali di ingresso per studenti nel settore

Al fine di coinvolgere maggiormente il mondo della scuola nelle esperienze lavorative del settore agricolo e florovivaistico, le parti si impegnano a divulgare congiuntamente presso gli Istituti Tecnici ed Universitari, la possibilità per gli studenti di accedere a percorsi formativi tecnico-pratici in azienda nelle forme previste dalla normativa vigente.

Art. 29 - Preavviso di risoluzione del rapporto (art. 77 C.C.N.L.)

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di preavvisò sarà erogata, dal datore di lavoro, che chiederà completo rimborso dell'importo lordo alla Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.

Art. 30 - Norme disciplinari - Operai agricoli (art. 78 C.C.N.L.)

Qualsiasi infrazione alle norme che regolano i rapporti di lavoro da parte del lavoratore dovrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa sino al massimo di due ore di salario, qualora il lavoratore

a) senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) per negligenza, arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi,

c) si presenti al lavoro in stato di alterazione psicofisica;

d) non comunichi all'azienda, salvo cause di forza maggiore, l'assenza per malattia entro la prima metà del turno di lavoro il 1°giorno di assenza;

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentano risarcimento di danno di cui al punto 1) lett. b, dovranno essere versati alla Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.

Ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 7 della legge n. 300/70, nelle aziende che occupano più di cinque dipendenti, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 31 - Norme disciplinari - Operai florovivaisti (art. 79 C.C.N.L.)

Qualsiasi infrazione alle norme che regolano i rapporti di lavoro da parte del lavoratore dovrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa sino al massimo di due ore di salario, qualora il lavoratore

a) senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) per negligenza, arrechi lievi danni all'azienda, alle macchine, agli attrezzi,

c) si presenti al lavoro in stato di alterazione psicofisica;

d) non comunichi all'azienda, salvo cause di forza maggiore, l'assenza per malattia entro la prima metà del turno di lavoro del 1°giorno di assenza.

Specializzato	1.831,47 €
Specializzato super	1.917,77 €

OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO

RETRIBUZIONE ORARIA:

	Salario contrattuale	Terzo elemento	Totale lordo
Comune A	8,83 €	2,69 €	11,52 €
Comune B	6,75 €	2,05 €	8,80 €*
Qualificato	9,76 €	2,97 €	12,73 €
Qualificato super	10,34 €	3,15 €	13,49 €
Specializzato	10,83 €	3,30 €	14,13 €
Specializzato super	11,35 €	3,45 €	14,80 €

* All'operaio Comune B compete l'indennità giornaliera pasto pari ad Euro 2,50.

Alloggio

Ad ogni famiglia di operaio a tempo indeterminato sarà data in uso una abitazione proporzionata ai bisogni della medesima dotata di energia elettrica.

Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto faranno opera di persuasione perché i proprietari dei fondi abbiano a rimettere in condizioni igieniche di abitabilità e di conforto le case che non lo fossero ed i relativi servizi, così come prescritto dai vigenti regolamenti sanitari.

I locali dovranno corrispondere al numero dei componenti ed alle necessità della famiglia del lavoratore e comunque non dovranno avere meno di due vani utili, così come, in presenza di effettiva disponibilità strutturale, verrà concesso l'uso di un locale da adibire a magazzino o ricovero autovettura.

È fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere, con manodopera e materiale a suo carico, alle spese di imbiancatura e tinteggiatura dei locali almeno una volta all'anno. Sarà stretto obbligo del lavoratore mantenere la casa nello stato in cui viene consegnata, salvo l'uso.

Il consumo di energia elettrica fino a Kw 50 mensili per famiglia sarà a carico del datore di lavoro. Oltre tale quantitativo, il consumo sarà a carico del lavoratore.

Ad ogni famiglia di lavoratori a tempo indeterminato verrà corrisposto un quantitativo di legna a pezzatura d'uso pari a q.li 45.

Si fa obbligo alle aziende che hanno disponibilità propria di legna da ardere di corrisponderla in natura.

In caso di mancata fornitura della legna, al lavoratore spetta un'indennità sostitutiva fissata in euro 108,456.

Pollaio

Ogni famiglia di operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un pollaio per tenervi fino a venti galline e per allevare per conto proprio due covate di pulcini di non oltre sedici capi ciascuna, l'una prima del raccolto del grano e l'altra dopo, mantenendoli nel recinto fornito dal datore di lavoro.

Per questioni di igiene e profilassi, il pollaio non verrà concesso nelle aziende avicole specializzate. Solo in tale caso, a compenso del divieto di allevamento, l'azienda surrogherà il pollaio con la consegna alla famiglia del lavoratore di prodotti aziendali in quantità equivalente, con possibilità di assorbimento del valore in denaro (euro 6,714) se corrisposto.

Porcile

All'atto della stipulazione del contratto individuale, le parti concorderanno se il datore di lavoro autorizzerà l'allevamento di un maiale per ogni famiglia di operaio a tempo indeterminato; in questo caso il datore di lavoro fornirà il porcile adatto allo scopo.

Il porcile non verrà concesso nelle aziende suinicole specializzate, per questioni di igiene e profilassi.

Qualora non venga autorizzato l'allevamento, ogni lavoratore ha diritto a Kg. 30 di carne suina.

Orto

Ad ogni famiglia di operaio a tempo indeterminato spetta un appezzamento di terreno non inferiore a 150 mq. per uso orto.

Il datore di lavoro fornirà gli attrezzi, lo stallatico necessario e anche l'acqua di irrigazione, ove l'azienda ne sia dotata.

Valore annuale degli annessi

Ai fini della loro incidenza sugli istituti contrattuali, si determinano i seguenti valori annuali degli annessi:

— alloggio, luce e legna	euro 273,722
— orto	euro 13,428
— pollaio	euro 6,7140
— porcile o Kg. 30 di carne suina	euro 16,010

Quando, a richiesta del lavoratore, vengono ceduti generi in natura per uso della sua famiglia ed a pagamento, detti generi devono essere valutati al prezzo fissato annualmente dall'apposita Commissione presso la Camera di Commercio.

Salario contrattuale operai florovivaisti

A seguito degli aumenti salariali con decorrenza 1° ottobre 2024 le nuove retribuzioni saranno le seguenti:

OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO SALARIO MENSILE CONTRATTUALE	
Comune	1.525,53 €
Qualificato	1.688,41 €
Qualificato super	1.789,93 €
Specializzato	1.874,98 €
Specializzato super	1.967,19 €

OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE ORARIA:			
	Salario contrattuale	**Terzo elemento**	**Totale lordo**
Comune A	9,02 €	2,75 €	11,77 €
Qualificato	9,99 €	3,04 €	13,03 €
Qualificato super	10,59 €	3,22 €	13,81 €
Specializzato	11,10 €	3,38 €	14,48 €
Specializzato super	11,64 €	3,54€	15,18 €

Compensi speciali

Ogni lavoratore mandato all'alpeggio ha diritto ad un compenso complessivo in denaro di euro **154,937** per l'intera durata dell'alpeggio.

Ogni lavoratore operante nelle aree cimiteriali ha diritto, a partire dal 1° luglio 2008, ad un compenso di € **2,00** per ogni giornata di lavoro prestata dall'interno dell'area cimiteriale.

Il lavoratore incaricato dell'irrigazione dovrà attendere al regime delle acque e per tale lavoro ha diritto ad un compenso di **euro 0,516** per ogni giornata piemontese di superficie irrigata e per ogni irrigazione. Se il lavoro si svolge di notte, il lavoratore avrà diritto al riposo durante il giorno. È escluso dal diritto di tale compenso il lavoro

di irrigazione svolto con sistemi automatizzati e/o non richiedenti spostamento di tubazioni.

Ai lavoratori addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura dei cereali spetta un'indennità giornaliera di campagna di **euro 1,291.**

Art. 17 - Premio annuo di risultato

Viene istituito un premio di risultato per i dipendenti che, anche con la loro presenza, incrementano la produttività e la qualità dell'operato in azienda; per il raggiungimento del premio occorre prestare un minimo di 208 giornate di effettiva presenza lavorativa nell'anno civile.

- A partire dall'anno 2013 per gli operai **agricoli** con la qualifica di **comune** euro **241,96**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **agricoli** con la qualifica di **qualificato** euro **263,00**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **agricoli** con la qualifica di **qualificato super** euro **273,52**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **agricoli** con la qualifica di **specializzato** euro **305,08**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **agricoli** con la qualifica di **specializzato super** euro **310,34**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **florovivaisti** con la qualifica di **comune** euro **241,96**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **florovivaisti** con la qualifica di **qualificato** euro **263,00**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **florovivaisti** con la qualifica di **qualificato super** euro **273,52**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **florovivaisti** con la qualifica di **specializzato** euro **315,60**;
- A partire dall'anno 2013 per gli operai **florovivaisti** con la qualifica di **specializzato super** euro **320,86**;
- Per gli apprendisti il premio sarà corrisposto in base all'inquadramento.

Il premio sarà corrisposto annualmente in un'unica soluzione con la retribuzione mensile di ottobre se il dipendente avrà raggiunto almeno 208 giornate di presenza al 31 di ottobre; se le 208 giornate di presenza saranno raggiunte successivamente, il premio sarà corrisposto con il salario del mese nel quale si è verificato il raggiungimento delle presenze. Il premio di risultato non avrà alcuna incidenza sulla 13° e 14° mensilità e sul T.F.R. e sarà riproporzionato all'effettivo orario di lavoro.

In aggiunta al premio di risultato accordato ai dipendenti che raggiungono un minimo di 208 giornate di effettiva presenza lavorativa nell'arco dell'anno solare può essere riconosciuta un'erogazione premiale ai lavoratori che si impegnino a migliorare l'efficienza, la produttività, la redditività, la qualità e l'innovazione dell'attività svolta. L'erogazione premiale verrà attribuita ai lavoratori che raggiungeranno almeno tre obiettivi su cinque legati agli indicatori quantitativi di: efficienza, produttività, redditività, qualità e innovazione.

Art. 18 - Rimborso spese (art. 56 C.C.N.L.)

In caso di forfetizzazione delle spese sostenute dal lavoratore per il pasto, l'importo del rimborso è stabilito in euro **8,263.**

Il lavoratore delle aziende florovivaistiche che abitualmente presta la sua opera fuori dalla sede aziendale e per distanza entro i 30 Km avrà diritto ad un buono pasto del valore di euro **4,648.** Quando le distanze siano superiori ai 30 km, subentra il rimborso del pasto.

Qualora particolari condizioni aziendali richiedessero un regime diverso da quello sopra formato, sarà possibile sottoporre regole diverse a contrattazione sindacale aziendale con l'assistenza delle parti stipulanti il presente contratto integrativo.

Art. 19 - Trattamento di fine rapporto (art. 58 C.C.N.L.)

Ai fini della regolamentazione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto, valgono le norme contenute nella legge 29.5.1982 n. 297.

Tabella "INDENNITÀ DI ANZIANITÀ" - Operai agricoli

— 18 giornate lavorative per ogni anno di servizio prestato nel periodo antecedente il 10 novembre 1970;

— 20 giornate lavorative dall'11 novembre 1970 al 10 novembre 1974;

— 25 giornate lavorative dall'11 novembre 1974 al 31 agosto 1976;

— 26 giornate lavorative dal 1° settembre 1976.

Tabella "INDENNITÀ DI **ANZIANITÀ**" - Operai florovivaisti

— 15 giornate di retribuzione globale per anzianità fino al 10 novembre 1972;

— 20 giornate di retribuzione globale per anzianità dall'11 novembre 1972 al 30 giugno 1974;

— 26 giornate di retribuzione globale per anzianità dal 1° luglio 1974.

Le Organizzazioni datoriali, su richiesta motivata dell'Organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore, si impegnano a fornire il conteggio del trattamento di fine

rapporto maturato dal medesimo, nei termini di compatibilità tecnica con le scadenze di lavoro dei rispettivi uffici di assistenza sindacale.

Art. 20 - Lavoratori Migranti Comunitari ed Extracomunitari

In considerazione del fatto che una rilevante percentuale di lavoratori del settore è rappresentata da cittadini comunitari ed extracomunitari, appartenenti a diverse etnie, si ravvisa la necessità di promuovere una migliore integrazione.

A tale scopo le parti si impegnano a promuovere una campagna di sensibilizzazione nei confronti degli enti locali sul tema dell'accoglienza, (problema abitativo, scolastico, sanitario, etc.) finalizzata alla piena integrazione.

Art. 21 - Appalti (Art.30 del CCNL)

Laddove le aziende agricole intendano esternalizzare parti del processo produttivo, hanno l'obbligo di comunicare tramite posta elettronica certificata prima dell'effettivo avvio dei lavori all'Ente Bilaterale il perimetro dell'esternalizzazione, garantendo il rispetto di tutti gli obblighi di legge e di contrattazione nazionale e di secondo livello, in capo al committente.

L'impresa appaltatrice avrà l'obbligo di fornire, prima dell'avvio dei lavori e nel momento del pagamento della prestazione svolta, il DURC – Documento unico di regolarità contributiva, in corso di validità.

L'impresa agricola committente è tenuta ad acquisire dall'impresa appaltatrice, anche se costituita in forma cooperativa, una dichiarazione resa in forma di autocertificazione, circa l'applicazione ai lavoratori impiegati nell'attività del settore oggetto del contratto di appalto, della contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 22 - Rete del lavoro agricolo di qualità

Le parti, condividendo appieno la necessità di puntare a un sempre più alto livello di qualità, legalità e sicurezza sui luoghi di lavoro nel territorio della Provincia di Torino, anche per tramite dell'Ente Bilaterale "CIMIAV" si impegnano a dare piena attuazione a quanto previsto dal comma 4, lettera c-ter), della Legge 29 ottobre 2016, n° 199 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo"

La rete del Lavoro Agricolo di Qualità si articola infatti in sezioni territoriali atte alla promozione di iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati.

Art. 23 - Cassa extra legem C.I.M.I.A.V - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino (art. 8 C.C.N.L.)

Il finanziamento della Cassa Integrazione Malattie Infortuni Assistenze Varie (C.I.M.I.A.V.) – Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino, costituita per iniziativa delle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, è assicurato mediante un contributo paritetico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti, commisurato al numero delle giornate lavorative denunciate all'INPS. L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi tra le parti. La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questo versato alla C.I.M.I.A.V. - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino unitamente alla propria.

Gli accordi stipulati tra le parti firmatarie del presente contratto di lavoro aventi ad oggetto le prestazioni erogate dalla Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché le deliberazioni assunte nella stessa materia dall'organo di gestione della predetta Cassa, si considerano parte integrante del presente contratto collettivo provinciale di lavoro e come tali vincolanti le stesse parti nella loro applicazione.

Ogni azienda neo assuntrice di manodopera ha l'obbligo di iscriversi alla cassa extra legem C.I.M.I.A.V. - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino, presentando apposita modulistica (all. 3 scaricabile dal sito dell'Ente), entro 60 giorni dall'assunzione del primo lavoratore.

L'azienda ha l'obbligo di comunicare le giornate retribuite e denunciate all'INPS in qualità di ore ordinarie, per malattia, infortunio o cassa integrazione. La comunicazione delle giornate deve avvenire entro il **31 marzo dell'anno successivo** e può essere effettuata direttamente dall'azienda o per il tramite della organizzazione di categoria che la rappresenta.

Il pagamento del premio annuale va effettuato **entro il 30 giugno di ogni anno**.

L'obbligo contrattuale di iscrizione e corresponsione dei contributi all'Ente Bilaterale Agricolo viene assolto mediante il versamento dei contributi annuali, attraverso la richiesta diretta alle aziende a mezzo pec con le modalità di pagamento in essa contenute e/o altri sistemi di riscossione che eventualmente l'"ENTE BILATERALE AGRICOLO DELLA PROVINCIA DI TORINO - C.I.M.I.A.V." deciderà di adottare.

In mancanza di tale contribuzione non saranno garantiti le mutualizzazioni, i servizi e le prestazioni erogate dall'ENTE BILATERALE AGRICOLO DELLA PROVINCIA DI TORINO - C.I.M.I.A.V.

Premesso che qualora il datore di lavoro, dopo aver trattenuto in busta paga la quota di contributo del lavoratore, ometta di effettuare il versamento dei contributi stessi all'Ente Bilaterale, incorrerà nel reato di appropriazione indebita, l'Ente comunicherà ufficialmente i mancati pagamenti dei contributi alle aziende, ai lavoratori, agli enti previdenziali e all'Ufficio Territoriale del Lavoro per le iniziative di competenza.

Oltre a quanto in vigore, derivante dal precedente C.P.L., le parti concordano di stabilire un incentivo denominato "incentivo alla ricollocazione dei lavoratori agricoli", destinato alle aziende che assumeranno lavoratori che abbiano superato il 34° anno di età e che non abbiano prestato attività lavorativa nel settore agricolo e florovivaistico negli ultimi 5 anni precedenti l'assunzione.

L'incentivo posto a carico della cassa C.I.M.I.A.V. - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino sarà concesso per un biennio e per un numero massimo di 20 assunzioni annuali per la Provincia di Torino. L'erogazione avverrà su richiesta dell'azienda e previa presentazione di idonea documentazione comprovante i requisiti del lavoratore assunto.

L'incentivo sarà pari a:

- Euro 1.291,14 per gli operai a tempo indeterminato
- Euro 774,68 per gli operai a tempo determinato che abbiano lavorato per almeno 156 giornate.

Se l'operaio a tempo indeterminato al termine del primo anno acquisirà la qualifica superiore a quella dell'assunzione l'incentivo per l'anno successivo sarà pari a 1.549,37 Euro, mentre non sarà concessa la seconda annualità dell'incentivo se non si raggiunge la qualifica superiore.

Per l'operaio a tempo determinato riassunto per il secondo anno con qualifica superiore e con almeno 156 giornate di lavoro, l'incentivo viene elevato a Euro 1.032,91.

Art. 24 - Malattia ed infortunio - Operai agricoli e florovivaisti (art. 62 e 63 C.C.N.L.)

In caso di malattia e di infortunio interviene la Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino in base alle norme che la disciplinano, le quali si considerano parte integrante del presente contratto collettivo provinciale di lavoro e come tali vincolanti nella loro applicazione.

Quale trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L., il datore di lavoro per il cosiddetto periodo "di carenza" riconosce a decorrere dal 1° gennaio 2025 al lavoratore a tempo determinato e indeterminato:

- in caso di infortunio, un'indennità pari alla retribuzione normale per i 3 giorni successivi a quello dell'infortunio;
- in caso di malattia, un'indennità pari alla retribuzione normale per i primi 3 giorni dall'inizio della malattia.

Conseguentemente, l'indennità giornaliera contrattualmente a carico del datore di lavoro dovrà essere corrisposta al lavoratore decurtata dell'integrazione garantita dalla Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino e concordata nella misura del 50% a carico della Cassa citata a prescindere della durata dell'evento.

Tali condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. sono assicurate al lavoratore solo per i primi 4 eventi che si verificano nell'arco dell'anno solare; dal 5° evento in poi, fatti salvi i casi previsti dalle clausole di salvaguardia e riferiti a patologie oncologiche e degenerative, terapie salvavita e malattie derivanti da infortuni, si applicano esclusivamente le norme previste dal C.C.N.L.

Trascorsi detti periodi di carenza, interviene la Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino in base alle norme che la disciplinano, le quali si considerano parte integrante del presente contratto collettivo provinciale di lavoro e come tali vincolanti nella loro applicazione.

Art. 25 - Trattamento di malattia per gli apprendisti (art. 18 C.C.N.L.)

In caso di malattia al lavoratore verrà riconosciuta un'indennità giornaliera posta a carico della Cassa provinciale extra legem (C.I.M.I.A.V.) - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino in base alle norme che disciplinano. L'indennità verrà corrisposta per malattia superiore ai sette giorni di calendario, dal giorno di inizio della malattia per un massimo di 45 giorni.

Art. 26 - Tutela della salute dei lavoratori (art. 69 C.C.N.L.)

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti e dalla vigente legislazione in materia (art. 9 legge n. 300/70 e s.m), le aziende dovranno essere dotate di idonee strutture sanitarie di primo soccorso.

In relazione all'art. 69 e all'allegato 17 del vigente C.C.N.L., si intendono per lavori nocivi i trattamenti con fitofarmaci di tossici e molto tossici corrispondenti alla ex prima classe e nocivi ex seconda classe, comprese tutte le operazioni connesse al trattamento.

Per tali lavori è stabilita una riduzione giornaliera d'orario di 2 ore e 20 minuti, fermo restando la retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore sulla qualità e sulla classe di appartenenza del prodotto che dovrà usare. Il lavoratore potrà rifiutarsi di usare il prodotto, senza incorrere in sanzioni, qualora gli sia tenuta ignota la qualità e la classe di appartenenza del presidio sanitario.

Rotazione per lavori insalubri

Per gli addetti a lavori continuativi in celle frigorifere e per gli addetti all'irrorazione di fitofarmaci su mezzi sprovvisti di cabine pressurizzate omologate, è prevista una rotazione delle mansioni, fermo restando la prestazione lavorativa per l'intera giornata.

Per le celle frigorifere, in alternativa alla rotazione delle mansioni, è previsto il riconoscimento di un'indennità di disagio pari a euro **0.516** giornaliere.

Applicazione D.Lgs. 626/94 e D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

In ottemperanza a quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative in applicazione dei decreti legislativi 626/94, 242/96 e 81/2008 e s.m.i. e secondo quanto concordato in sede nazionale in data 18/12/1996, le parti danno atto di aver costituito il Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro ed il Comitato per la Gestione dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza Territoriale. Le parti si danno altresì atto che il ruolo e le competenze svolte in precedenza dal Comitato Paritetico Provinciale per la Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro ed il Comitato per la Gestione dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza Territoriale sono stati integrati nella C.I.M.I.A.V. – Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.

In ordine alla gestione e retribuzione dei permessi ai lavoratori nominati rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti faranno ricorso a forme di mutualità a livello provinciale, preferibilmente mediante convenzione con l'esistente Cassa extra legem provinciale (C.I.M.I.A.V.) – Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.

Art. 27 - Servizio militare (art. 74 C.C.N.L.)

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto.

Lo stesso lavoratore, in caso di temporaneo richiamo alle armi, avrà diritto alla corresponsione di venti giornate di paga globale.

Il periodo di richiamo deve essere computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 28 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato (art. 75 C.C.N.L.)

Alle cause di licenziamento per giustificato motivo, esemplificate dal vigente C.C.N.L., viene aggiunta la seguente:

— la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal punto 2) dei successivi artt. 30 e 31 del presente contratto collettivo provinciale di lavoro e degli artt. 78 e 79 del vigente C.C.N.L.

Nel caso di incremento del nucleo familiare dell'imprenditore agricolo, come espressamente previsto dal vigente C.C.N.L., in presenza di contratti individuali, ferma restando la validità del licenziamento per giustificato motivo, il datore di lavoro dovrà garantire al lavoratore la conservazione del posto di lavoro o, in alternativa, la corresponsione del salario, dalla data di preavviso sino al 31 dicembre dell'anno in corso.

a) nelle imprese agricole, nelle ditte individuali e nelle cooperative di macellazione e vendita carne, il lavoratore banconiere, l'operatore sulle carni e sui banchi interni, l'addetto al servizio del pubblico;

b) nelle imprese agricole, nelle ditte individuali e nelle cooperative ortofrutticole, il frigorista addetto agli impianti di conservazione e commercializzazione dei prodotti ortofrutticoli ed il preparatore di partite su distinta;

c) nelle imprese agricole, nelle ditte individuali e nelle cooperative lattiero-casearie, il lavoratore addetto alla pastorizzazione, omogeneizzazione e scrematura del latte bovino, ovino e caprino ed alla produzione di panna, burro, ricotta e formaggi freschi in genere.

d) nelle imprese agricole, nelle ditte individuali e nelle cantine sociali, il lavoratore che sovrintende alla vinificazione, ai travasi, ai tagli, all'imbottigliamento ed all'invecchiamento dei vini.

e) nelle imprese agricole, nelle ditte individuali e nelle cooperative il lavoratore addetto alla produzione, lavorazione e trasformazione di prodotti agricoli e agroalimentari realizzati nell'ambito delle attività previste dall'art. 2135 del Cod. Civ.

Frigorista: lavoratore addetto agli impianti di conservazione e di commercializzazione dei prodotti ortofrutticoli.

Cantiniere: lavoratore che sovrintende alla vinificazione, ai travasi, ai tagli, all'imbottigliamento ed all'invecchiamento dei vini.

Addetto alle vendite: lavoratore di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, con l'incarico di svolgere i seguenti compiti: assicurare nell'ambito della propria mansione l'ottimale gestione delle merci affidategli, espletare operazioni di incasso ed eventuali relative registrazioni, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci.

Operatore di linea di macchine confezionatrici: lavoratore di provata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di operare, in condizioni di autonomia, scegliendo e preparando il lavoro da compiere e di effettuare eventualmente sulle apparecchiature operazioni di messa a punto, verifiche e piccole manutenzioni.

Magazziniere: lavoratore addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento e ricevimento merci, con provata professionalità acquisita per pratica o per titolo, che con autonomia provvede alla movimentazione fisica delle merci.

Preparatore di miscele: lavoratore addetto alla preparazione e somministrazione di miscele per trattamenti a terreni e/o a colture, in possesso di patentino ed in grado di effettuare autonomamente i dosaggi.

Responsabile dell'essiccatoio: lavoratore addetto alla gestione dell'essiccatoio aziendale; operatore addetto alla conduzione e alla sorveglianza del funzionamento dell'impianto ed al controllo dell'umidità.

Responsabile del quadro di comando: lavoratore addetto alla gestione ed al buon funzionamento del quadro di comando degli impianti per la lavorazione e/o trasformazione dei prodotti, in grado di effettuare anche l'eventuale manutenzione ordinaria e la messa a punto dell'apparecchiatura.

Carrellista: lavoratore conducente di carrello elevatore, in grado di eseguire anche la manutenzione ordinaria del mezzo.

Cuoco: lavoratore addetto alla preparazione e cottura di cibi e vivande destinate al consumo nelle aziende agrituristiche.

Coordinatore di servizi agrituristici: lavoratore che si dedica con competenza e professionalità al coordinamento, alla gestione ed alla esecuzione dei vari servizi offerti dall'azienda agrituristica.

Animatore di servizi agrituristici: lavoratore animatore di attività ricreative, sportive, divulgative-educative e culturali nelle aziende agrituristiche.

Sono **qualificati super** i sotto indicati profili professionali.

Addetto agli impianti termici: lavoratore addetto alla gestione, al controllo ed alla manutenzione ordinaria degli impianti termici.

Addetto agli impianti di irrigazione: lavoratore addetto al controllo ed alla manutenzione ordinaria degli impianti di irrigazione.

Addetto alla conduzione di macchine: lavoratore che, nei reparti di produzione, provvede, con competenza professionale superiore all'operaio qualificato alla conduzione di macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione dei prodotti e delle merci.

Carrellista: lavoratore conducente di carrello elevatore che non cura la manutenzione ordinaria del mezzo.

Addetto alla conduzione di piccoli trattori: lavoratore addetto alla conduzione di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi.

Magazziniere: lavoratore che, nei reparti magazzino, sia in grado di svolgere con relativa autonomia l'insieme delle operazioni di magazzinaggio, controllo e verifica delle merci.

Guardacaccia: lavoratore che esercita la sorveglianza della riserva; pone i segni perimetrali alla distanza voluta dalla legge e ne sorveglia la manutenzione; custodisce in via continuativa la riserva da chiunque abusivamente vi penetri cacciando o in atteggiamento sospetto di caccia, adempiendo a quanto disposto dalla legge sulla caccia.

Guardapesca: lavoratore che esercita la sorveglianza della riserva; pone i segni perimetrali alla distanza voluta dalla legge e ne sorveglia la manutenzione; custodisce in via continuativa la riserva da chiunque abusivamente vi penetri pescando o in atteggiamento sospetto di pesca, adempiendo a quanto disposto dalla legge.

Aiuto cuoco: lavoratore che svolge le mansioni di aiuto del cuoco nelle aziende agrituristiche.

Il datore di lavoro potrà conferire la **mansione di capo** esclusivamente ai lavoratori della prima area.

A detti lavoratori sarà corrisposta un'indennità mensile pari a **euro 23,241** con responsabilità fino a TRE addetti, e **euro 30,987** con responsabilità oltre i TRE addetti.

SECONDA AREA

Sono **qualificati** i sotto indicati profili professionali.

Lavoratore in grado di eseguire i lavori propri di ogni coltura e/o in grado di usare le macchine operatrici dell'azienda.

Lavoratore di stalla addetto prevalentemente alle operazioni di mungitura e di governo degli animali, che coadiuva il mungitore esperto nello svolgimento delle sue mansioni, senza avere il compito di assistere le bovine nelle fasi di parto normale.

Lavoratore addetto all'allevamento del bestiame da carne, il quale si occupa del pascolo, dell'alimentazione, della cura e pulizia dei ricoveri del bestiame in consegna.

Stalliere: lavoratore addetto alla cura, alimentazione e custodia dei cavalli, negli allevamenti equini.

Lavoratore addetto a lavori orticoli e frutticoli, alla raccolta e al trasporto dei prodotti ortofrutticoli, allo stivaggio, alla selezione ed al confezionamento in contenitori vari, alla spedizione della frutta, anche conservata, e degli ortaggi di ogni varietà e qualità.

Lavoratore addetto alla cernita ed al diradamento della frutta in campo.

Lavoratore addetto alla somministrazione ed irrorazione di prodotti antiparassitari, a mano o con macchine trainate, su indicazione di un responsabile.

Lavoratore addetto all'insieme delle operazioni di magazzinaggio, controllo e verifica delle merci.

Lavoratore addetto alla conduzione, nei reparti di produzione, di macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione dei prodotti e delle merci.

Lavoratore che, nelle aziende casearie, provvede al caricamento di macchine per il confezionamento, all'estrazione dalle saline, alla legatura ed alla formazione dei formaggi.

Lavoratore che aiuta l'addetto alle vendite dei prodotti, sia nelle aziende singole che associate.

Lavoratore addetto alla lavorazione ed al confezionamento dei prodotti ittici negli allevamenti ittici.

Lavoratore addetto alla lavorazione, trasformazione e confezionamento di prodotti agricoli e agroalimentari realizzati nell'ambito delle attività prescritte dall'art. 2135 del Cod. Civ.

Lavoratore addetto a lavori agricoli e/o di giardinaggio nelle ville, non ricadente nella categoria degli specializzati.

Lavoratore addetto sala nelle aziende agrituristiche alle dipendenze di un responsabile.

TERZA AREA

Sono **comuni** i sotto indicati profili professionali.

OPERAI AGRICOLI COMUNI "A"

Addetti in genere a tutti i lavori non propri dei qualificati e che comunque eseguono esclusivamente lavori generici, ricadenti a titolo esemplificativo e non esaustivo nei seguenti profili:

- **Lavoratore** addetto, negli allevamenti, esclusivamente a semplici lavori di pulizia, trasporto letame e passeggiata cavalli.
- **Lavoratore** addetto, negli **agriturismi**, a lavori generici quali l'addetto al riassetto e pulizia delle camere, cucine, sale e degli ambienti comuni, lavapiatti e addetto alla lavastoviglie, aiuto cucina senza diploma per lavori di lavaggio e mondatura del cibo;
- in **agriasilo**, personale l'addetto al riassetto e pulizia degli ambienti comuni;
- addetto, **nelle cantine e negli spacci aziendali**, alla pulizia dei magazzini e dei piazzali, al confezionamento, al facchinaggio;
- addetto all'**allevamento** di animali di bassa corte;
- addetto **all'abbeveraggio e al foraggiamento manuale** degli animali nelle aziende avicole, cunicole, suinicole, zootecniche;
- addetto alla **pulitura manuale** del vigneto, delle piante arboree da frutto, dei fossi di scolo, scoline e canali;
- addetto ai **lavori manuali** di scasso, vangatura e zappatura, scerbatura, diradamento colture ortive, officinali o da rinnovo;
- addetto, nelle **aziende orticole**, alla manovalanza nei lavori, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, di invasatura e travaso;

- addetto, negli **allevamenti avicoli**, alla raccolta ed incenerimento del pollame morto, addetti ai lavaggi e alle pulizie, addetti alla raccolta e alla cernita delle uova;
- addetto generico per lavori di **pulizia**;
- l'addetto in genere a tutti i lavori non propri dei qualificati e che comunque eseguono esclusivamente lavori di stretta manovalanza.

OPERAI AGRICOLI COMUNI "B"

Operai stagionali addetti alla raccolta dei prodotti.

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori dei comparti orticolo, frutticolo e vitivinicolo addetti alle operazioni di raccolta, diradamento e di trapianto. Sono altresì inquadrati in questo livello gli operai a tempo determinato dei predetti comparti che, oltre ai lavori sopra indicati, i quali devono comunque non essere inferiori al 65% del tempo di lavoro, sono dediti a semplici operazioni accessorie rispetto a quelle di cui al capoverso precedente (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo incassettamento senza selezione, lavaggio, movimentazione manuale, ecc.).

Nota a verbale: in considerazione del fatto che la normativa in materia di preparazione dei prodotti agroalimentari è sempre più attenta alle condizioni igienico sanitarie, ogni lavoratore nel rispetto delle qualifiche e delle mansioni, dovrà accudire alla pulizia e al rispetto delle norme igienico sanitarie della postazione di lavoro e dei macchinari affidati.

B. Operai florovivaisti

PRIMA AREA

Sono **specializzati super** sotto indicati profili professionali.

Addetto alla manutenzione: lavoratore che, con autonomia, responsabilità e competenza acquisita per pratica o per titolo, cura la manutenzione e riparazione degli automezzi e degli impianti.

Sono **specializzati** i sotto indicati profili professionali.

Preparatore, in modo autonomo di lettiere e di terricci speciali.

Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, purché sia in grado di effettuare, ed effettui metodicamente, la loro manutenzione d'uso e le piccole riparazioni.

Lavoratore assunto con compiti di **custodia notturna** non prevalenti rispetto alle responsabilità e mansioni proprie dell'operaio specializzato.

Lavoratore addetto alla preparazione di miscele per trattamenti a terreni e/o a colture, in possesso di patentino ed in grado di effettuare autonomamente i dosaggi.

Lavoratore addetto alla vendita, responsabile anche degli incassi che, con comprovata professionalità, gestisce in modo autonomo il rapporto con gli acquirenti.

Lavoratore responsabile dell'allestimento degli stands aziendali in mostre e fiere.

Lavoratore operante nelle aree cimiteriali addetto alla manutenzione del verde e a tutte le attività connesse

SECONDA AREA

Sono **qualificati super** i sotto indicati profili professionali.

Lavoratore addetto alla vendita, senza responsabilità di cassa, di piante e fiori negli spacci aziendali, il quale abbia specifica competenza tale per cui sia in grado di fornire agli acquirenti indicazioni e consigli circa caratteristiche, cura e conservazione dei prodotti.

Lavoratore che, oltre a svolgere mansioni proprie dell'operaio qualificato, esegue con adeguate capacità professionali, i lavori necessari **all'attività di costruzione e manutenzione di parchi e giardini.**

Lavoratore addetto abitualmente all'abbattimento di piante con l'uso di motosega, il quale ne curi altresì la manutenzione.

Sono **qualificati** i sotto indicati profili professionali.

Lavoratore addetto alle operazioni di invasamento e di trapianto di fiori in vaso e/o di piante ornamentali di ogni tipo.

Lavoratore addetto alla conduzione di tosatrice semovente capace di operare adeguatamente sui tappeti erbosi.

Lavoratore che utilizza decespugliatori portatili, capace di tosare a regola d'arte siepi o piante ornamentali.

Lavoratore addetto alla somministrazione ed irrorazione di prodotti antiparassitari, a mano o con macchine trainate, su indicazione di un responsabile.

TERZA AREA

Sono comuni i profili professionali definiti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti.

OPERAI FLORO COMUNI "A":

- addetto alla manovalanza nei lavori di pulizia e carico/scarico materiali nel vivaio, al confezionamento, al facchinaggio;
- addetto alla bagnatura nei vivai;
- addetto, nelle manutenzioni del verde, alle stesure e modellazione della terra, pulizie e lavori generici senza l'utilizzo di macchinari;
- l'addetto in genere a tutti i lavori non propri dei qualificati e che comunque eseguono esclusivamente lavori di stretta manovalanza.

Art. 7 - Osservatorio Provinciale sullo stato del settore agricolo (art. 9 C.C.N.L.)

Sono organi dell'Osservatorio provinciale sullo stato del settore agricolo, di seguito definito Osservatorio, di cui all'articolo 9 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, il presidente e il comitato di gestione della C.I.M.I.A.V. - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.
I compiti dell'Osservatorio, che si riunirà, di norma con cadenza trimestrale, sono quelli espressamente indicati dal precitato articolo 9.
Per la validità delle riunioni dell'Osservatorio è necessaria la presenza della maggioranza assoluta dei componenti il Comitato di gestione della C.I.M.I.A.V. - Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino. I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e dovranno essere trasmessi alle medesime per un necessario coordinamento dei relativi adempimenti.
Al fine di esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali e dirimere le eventuali vertenze che siano demandate all'Osservatorio dalle Organizzazioni sindacali di categoria, in forza dell'ultimo comma dell'articolo 90 del predetto contratto, viene istituita, in seno al Comitato di gestione, una commissione presieduta dal presidente o dal vice presidente e composta da un rappresentante per ciascuna Organizzazione.
Per la validità delle riunioni della commissione è necessaria, in ogni caso, la presenza del presidente o del vicepresidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.
Di tutte le riunioni dell'Osservatorio deve essere redatto apposito verbale.

Nota a Verbale

Le parti si impegnano a convocare la prima riunione dell'Osservatorio Provinciale entro il 30 gennaio 2025.

Art. 8 - Orario di lavoro (art. 34 C.C.N.L.)

Nella Città metropolitana di Torino, la distribuzione dell'orario di lavoro nei vari mesi dell'anno è la seguente:

1) aziende agricole

— periodo 1/12- 28/2 = 34 ore settimanali

— periodo 1/3 -30/4 = 39 ore settimanali

— periodo 1/5 -31/7 = 44 ore settimanali

- periodo 1/8 -30/11 = 39 ore settimanali

2) aziende florovivaistiche

— periodo 1/1 -31/3 = 34 ore settimanali

— periodo 1/4 -30/6 = 44 ore settimanali

— periodo 1/7 -31/12 = 39 ore settimanali

Per gli addetti alle stalle l'orario è di sei ore e trenta minuti al giorno, per sei giorni alla settimana.

Eventuali accordi tra il datore di lavoro ed il lavoratore per una distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni non sono in contrasto con quanto sopra stabilito.

Nel caso di distribuzione concordata dell'orario settimanale di lavoro nei cinque giorni, a norma dell'art. 5 della legge 16.2.1977 n. 37, i contributi previdenziali saranno versati per sei giorni settimanali.

Resta inteso che, in caso di mancato accordo sulla distribuzione dell'orario di lavoro in cinque giorni, sarà operante la distribuzione contrattuale in vigore su sei giorni. Per gli operai agricoli a tempo indeterminato, l'orario di lavoro giornaliero si intende iniziato nella sede dell'azienda.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, l'orario di lavoro si intende invece iniziato sul posto di lavoro; tutti gli spostamenti nell'arco della giornata, da e per un altro posto di lavoro non dovranno avvenire nel periodo di riposo, intendendosi che i medesimi devono essere a totale carico del datore di lavoro.

I lavoratori agricoli a tempo determinato che, nei periodi di particolare necessità aziendali e/o stagionali, prestino la loro opera consecutivamente per l'intera settimana, hanno diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi per un numero di giornate pari a quelle di effettivo lavoro prestato nel corso della settimana.

Per i soli operai florovivaisti, considerando che, a seguito dell'avvenuta mensilizzazione del salario si ha una minor valenza economica degli strumenti contrattuali, verrà concesso un monte ore di permessi retribuiti pari a **venti ore** per anno solare.

Tali permessi retribuiti sono da godersi nell'anno solare e non dovranno essere frazionati sotto un'ora.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro part-time di breve durata con orario di lavoro inferiore ai limiti stabiliti dalla legge, le parti concordano che tali contratti dovranno essere sottoposti all'approvazione dell'Osservatorio Provinciale sullo stato del settore agricolo.

Nota a Verbale

INTERPRETAZIONE AUTENTICA CPL 2004-2007, 2008-2011 e successivi.

Le parti firmatarie del presente CPL si danno reciprocamente atto a valere ad ogni effetto contrattuale e di legge sul dettato contrattuale di cui agli articoli 8 e 13, dei CPL 2004 – 2007 e 2008 - 2011, che deve così interpretarsi: la retribuzione contrattuale provinciale di competenza degli operai a tempo determinato, debitamente concordata dalle parti stipulanti il CPL, è oraria e deve essere corrisposta solo per le ore effettivamente prestate dal lavoratore, o per le quali è "rimasto a disposizione", a seguito di comando, sul posto di lavoro, nell'arco della giornata.

Art. 9 - Ferie (art. 36 C.C.N.L.)

Compatibilmente con le esigenze aziendali, gli interessi e i desideri del lavoratore, le parti concorderanno entro il mese di marzo di ogni anno il periodo o i periodi di fruizione delle ferie, da godere per almeno due settimane consecutive nel corso dell'anno di maturazione.

Art. 10 - Permessi per corsi di addestramento professionale (art. 38 C.C.N.L.)

Si richiama integralmente quanto espressamente previsto dall'art. 38 del C.C.N.L.

Art. 11 - Permessi straordinari (art. 39 C.C.N.L.)

In caso di matrimonio i lavoratori a tempo determinato ed indeterminato hanno diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario; tale condizione è concessa anche in caso di unione civile.

In caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, del convivente, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado, i lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, indipendentemente dal fatto che abbia prestato o meno nell'azienda almeno 51 giornate di lavoro nel corso dell'anno, ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni.

A miglioria di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di figli con handicap grave e in materia di congedi per malattia dei figli, sono riconosciute un'ulteriore giornata di lavoro di permesso retribuito.

Per il riposo previsto per i donatori di sangue, si fa riferimento alla legge 13.7.1967 n. 584 ed eventuali sue modificazioni ed integrazioni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno essere accordati nell'anno non più di tre giorni di permesso non retribuito per gravi e giustificati motivi personali del lavoratore.

Art. 12 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli (art. 43 C.C.N.L.)

I limiti del lavoro notturno sono stabiliti, per la provincia di Torino, dalle ore 22 alle ore 6. Il governo del bestiame in consegna al bovaro, qualora venga effettuato oltre il normale orario di lavoro, verrà retribuito come lavoro straordinario feriale o festivo. La pulizia, l'ingrassaggio e il rifornimento della trattrice e delle altre eventuali macchine a motore in consegna, quando vengano effettuati oltre il normale orario di lavoro, verranno retribuiti come lavoro straordinario feriale o festivo.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte, non si farà luogo alla maggiorazione della percentuale per lavoro notturno quando già diversamente regolamentati dal vigente contratto nazionale.

Art. 13 - Interruzioni e recuperi operai agricoli (art. 45 C.C.N.L.).

Il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie dovrà effettuarsi, nel rispetto delle leggi vigenti, entro una settimana dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Art. 14 - Trasferimenti operai agricoli

L'operaio assunto per una determinata azienda non potrà essere trasferito, se non con il suo consenso, ad altra azienda, sia pure nello stesso comune e dello stesso datore di lavoro.

Art. 15 - Attrezzi ed utensili (art. 47 C.C.N.L.).

AI guardiacaccia devono essere forniti una divisa, un impermeabile ed un mezzo di trasporto. In suo favore dovrà altresì esser stipulata una polizza di assicurazione che, integrando le assicurazioni di legge, lo garantisca contro i rischi derivanti dal lavoro nonché contro gli eventuali danni cagionati a terzi.

Art. 16 - Retribuzione (art. 50 C.C.N.L.)

Le parti concordano per gli operai a tempo indeterminato, agricoli e florovivaisti, di conglobare sotto le voci "salario mensile nazionale" e "salario mensile provinciale" tutti gli elementi della retribuzione contenuti nelle precedenti tabelle sottoscritte dalle parti. Per quanto riguarda gli operai a tempo determinato, agricoli e florovivaisti, vengono ricalcolati i terzi elementi secondo il conglobamento delle voci salariali sopra descritto.

Nota a verbale: i parametri indicati nei C.P.L. precedenti si intendono accantonati e qualora si tornasse a parametrare i salari si considereranno come acquisiti.

Salario contrattuale Operai Agricoli

A seguito degli aumenti salariali con decorrenza 1° ottobre 2024 le nuove retribuzioni saranno le seguenti:

OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO SALARIO MENSILE CONTRATTUALE	
Comune	1.492,79 €
Qualificato	1.649,31 €
Qualificato super	1.747,51 €

ALLEGATO 3

Spett.le
CIMIAV–Cassa Integrazione Malattie Infortuni e Assistenze Varie/
Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino
- Via XX Settembre, 2
10121 TORINO

DOMANDA DI ISCRIZIONE A RUOLO

Il sottoscritto

.....

In qualità di titolare/legale rappresentante dell'azienda agricola. .....

..... con sede legale nel Comune di .....

Via..... n.....con sede operativa nel Comune di

.... Via..... n.....

Partita IVA.....

Codice fiscale.....

Telefono..... cellulare.....

e@mail.....

PEC(Posta ElettronicaCertificata).....

Dichiara

- che l'azienda agricola è attiva dal.....
- che per l'anno in corso sono previste n.....giornate lavorative per Operai a Tempo Indeterminato (O.T.I) e n. ..... giornate lavorative per Operai a Tempo Determinato (O.T.D).

Data

.....

Firma

.....

ALLEGATO 2

SCHEMA DI RICHIESTA PER LA TRATTENUTA DELLE QUOTE SINDACALI

DEI LAVORATORI

(Da consegnare al datore di lavoro)

Il
sottoscritto .....
.....

Nato a .....
il .....

residente
in .....via .....
...

lavoratore dipendente da codesta Ditta,

richiede

alla spettabile Direzione aziendale, ai sensi dell'art. 26 della legge n. 300/70 ed in conformità agli accordi sindacali, che venga trattenuta, per tutta la durata del proprio rapporto di lavoro, dalle competenze lorde ad esso mensilmente spettantegli, la percentuale del ..... %, da versare per suo conto ad ogni scadenza mensile, quale quota d'iscrizione, al Sindacato (*)

☐ FLAI - CGIL

☐ FISBA - CISL

☐ UILA-UIL

accreditandola sul conto corrente bancario che verrà comunicato con lettera a parte. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di revoca della delega nel corso dell'anno, il sottoscritto autorizza la Direzione aziendale ad operare la suddetta trattenuta in un'unica soluzione per il bimestre successivo.

Data .....

In
fede .....

(*) Sbarrare la casella in corrispondenza del Sindacato prescelto.

ALLEGATO 1

SCHEMA DI DELEGA PER LA RISCOSSIONE DELLE QUOTE SINDACALI

DEI LAVORATORI

(Da consegnare all'Organizzazione sindacale)

Il sottoscritto .....

Nato a .....
il .....

residente in .....via .....

dipendente della ditta .....

con sede in .....

delega il Sindacato (*)

☐ FLAI - CGIL

☐ FISBA - CISL

☐ UILA-UIL

a riscuotere la propria quota di iscrizione, trattenuta dalla Ditta in base agli accordi sindacali.

Data .....

In fede .....

(*) Sbarrare la casella in corrispondenza del Sindacato prescelto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano, per quanto di propria competenza a livello territoriale, a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 9 e dall'allegato 8 del vigente CCNL – Osservatori / Osservatorio provinciale. Le parti firmatarie si impegnano altresì, per quanto di propria competenza, a dare attuazione a quanto previsto dall'art.10 del CCNL – Sistema di formazione professionale e continua.

Esclusività di stampa

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro sarà stampato entro il 30 settembre 2017 ed edito dalle parti che sottoscrivono il seguente verbale di accordo, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

La stampa del C.P.L. sarà a cura della C.I.M.I.A.V. – Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino e le Aziende provvederanno alla distribuzione ai lavoratori del contratto stesso. Il presente C.P.L. verrà altresì pubblicato sul sito internet della C.I.M.I.A.V. – Ente Bilaterale Agricolo della Provincia di Torino.