

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

L'anno 2021 il giorno 17 del mese di giugno, in Perugia,

tra

la CONFAGRICOLTURA UMBRIA – Unione Regionale Agricoltori, rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Fabio Rossi, assistito dai sigg.ri Rufo Ruffo, Cristiano Casagrande e Mario Liparoti;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Giampaolo Farchioni, assistito dai sigg.ri Mario Rossi e Sergio Loreti;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Matteo Bartolini, assistito dalla sig.ra Valentina Sannino;

e

la F.L.A.I.-C.G.I.L. dell'Umbria rappresentata dai sigg.ri Michele Greco, Gianluca Menichini e Emilio Marco Antonio Carta;

la F.A.I.-C.I.S.L. dell'Umbria rappresentata dai sigg.ri Simone Dezi, Loreto Fioretti, Dario Bruschi e Serena Bergamaschi;

la U.I.L.A.-U.I.L. dell'Umbria rappresentata dai sigg.ri Daniele Marcaccioli e Mirko Ghiandoni;

assistiti da una delegazione dei lavoratori del comparto;

si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti da valere in tutto il territorio della provincia di Perugia.

Il testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro riporta, mantenendo la stessa numerazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018, gli articoli che in sede provinciale sono stati modificati o integrati, ferma restando l'accettazione e la piena validità, anche per la provincia di Perugia, di tutte le norme previste dal CCNL del 19 giugno 2018, che non vengono riportate nel testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Il Contratto si compone di 23 articoli; la premessa ed il verbale di accordo di cui agli allegati fanno parte integrante del contratto.

PREMESSA

Le Organizzazioni datoriali CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA e dei lavoratori F.L.A.I.-C.G.I.L., F.A.I.-C.I.S.L., UILA-U.I.L., firmatarie del presente contratto, credono nel contributo all'economia reale dell'agricoltura, condividono la necessità di condurre iniziative e assumere posizioni congiunte a tutela, sostegno e per lo sviluppo dell'imprenditoria agricola, considerando strategica una corretta lettura di un settore che appartiene all'economia reale, capace di: produrre ricchezza, dare occupazione autonoma e dipendente e rappresentare la base di molte filiere produttive strategiche anche per la provincia di Perugia. A tale scopo le organizzazioni firmatarie segnalano che l'agricoltura è anche origine di beni pubblici che vanno ben oltre la salvaguardia e tutela dell'ambiente, la conservazione e il mantenimento del paesaggio e della salute dei consumatori, essendo beni pubblici anche la sicurezza alimentare, la salubrità degli alimenti e la produzione di agroenergia. L'esperienza della pandemia, che ha abbracciato quasi tutto il 2020 ed ancora in corso, ha ulteriormente valorizzato l'importanza del settore. Settore tra quelli che non si sono mai fermati per assicurare l'approvvigionamento alimentare; settore, pertanto, che va sostenuto e rafforzato e letto soprattutto nel suo valore economico, proprio per dare forza e valore ai beni pubblici che offre alla collettività. Il fenomeno turistico e del tempo libero, che nel breve periodo di riaperture che la società italiana ha vissuto, ha riscontrato una forte presenza di persone nelle aree rurali, di ricerca dei servizi offerti dall'agricoltore per alloggiare, mangiare, rifornirsi di alimenti, conoscere il territorio; per questi motivi, con rinnovata attenzione, l'agricoltura va ritenuta ancora, e ancor più, settore primario. Per garantire questi bisogni primari della società è necessario sostenere una agricoltura produttiva, la sicurezza negli ambienti di lavoro (per la quale è necessario sostenere formazione ed investimenti nelle imprese), la valorizzazione dei prodotti di qualità e la produzione di commodities con efficienza per competere nel mercato. Prodotti di qualità e produzioni per le filiere agroalimentari ed agroindustriali sono due pilastri della funzione primaria agricola. Sono necessari importanti sforzi nel sistema delle imprese e negli intenti della pubblica amministrazione per favorire una rapida modernizzazione delle imprese e dei sistemi nelle quali operano, per recuperare efficienza e competitività che possano tradursi anche in una maggiore ricchezza da trasferire all'agricoltura.

L'Umbria agricola ha bisogno di un supporto strategico condiviso da chi ha le leve delle strategie economiche e sociali della Regione, deve recuperare gravi ritardi, ad esempio, nelle dotazioni strutturali (sistemi irrigui, banda larga, piastre logistiche ed intermodalità sia per le merci che per le persone), nelle politiche di sana aggregazione, nello sviluppo di comparti e filiere agricole, zootecniche e forestali che hanno la possibilità di incrementare realmente il valore aggiunto agricolo nel pil regionale ed il trasferimento di ricchezza al settore primario. Serve, anche, un'effettiva ricognizione delle norme che determinano divieti e vincoli illogici, per affermare una cultura della corretta libertà imprenditoriale guidata dai principi della tecnica e della scienza e non vincolata da approcci ideologici. Ne è parte integrante un reale programma di semplificazione burocratica e snellimento del rapporto impresa – pubblica amministrazione.

Le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto provinciale ritengono che ogni impegno destinato al sostegno dell'agricoltura deve basarsi su principi essenziali, come il perseguimento della legalità e il ricorso al lavoro regolare in ogni forma consentita dalla normativa vigente e contrattuale. Tutto ciò perché vanno sostenute quelle imprese che con sana competizione vogliono rafforzarsi, creare ricchezza per sé, per i lavoratori e per l'indotto.

Confagricoltura, Coldiretti, Cia, FLAI CIGL, FAI CISL e UILA-UIL ritengono che gli interventi di indirizzo, così come i fondi strutturali comunitari, debbono operare in modo distinto ma complementare per assolvere ad obiettivi diversi ma essenziali per la stessa economia della provincia di Perugia, ma anche dell'intera regione dell'Umbria.

Sono certamente necessarie politiche destinate a sostenere la funzione ambientale e sociale dell'agricoltura (presidio del territorio, contrasto allo spopolamento delle zone marginali, tutela biodiversità, sostegno al mantenimento di un sistema economico nelle aree rurali più disagiate, basato su un mix di agricoltura, ricettività turistica, agroalimentare di qualità e servizi connessi) destinate a chi opera in

aree regionali meno competitive che, pur svolgendo attività a bassissimi margini, producono - per l'appunto - beni e servizi alla collettività ed agli altri settori economici.

Tali politiche, ancorché importanti, non possono gravare, erodendo risorse da dedicare invece agli interventi in agricoltura in quanto attività economica che ha necessità di sostegno per incrementare la competitività, accrescere la dimensione, far parte di filiere agroalimentari ed agroindustriali in grado di remunerare adeguatamente la produzione primaria e valorizzare gli investimenti in innovazione e la crescita nella produzione sostenibile.

Va posta l'attenzione sull'agricoltura competitiva, inserita nel mercato, praticata in modo professionale, che si può esprimere in modalità diverse e in tutto il territorio regionale.

A tale scopo, devono essere messe in atto solide politiche economiche per lo sviluppo, l'innovazione e la crescita della capacità competitiva, destinate a quelle imprese che svolgono l'attività agricola professionale.

Va perseguito il rafforzamento di imprese che operano grazie all'occupazione dipendente, indipendentemente dalla forma giuridica e dalla qualifica soggettiva dell'imprenditore, così come di quelle imprese che operano esclusivamente con il lavoro autonomo e che rappresentano dimensioni economiche connotabili nella sfera di imprese professionali. Questa affermazione si basa sul saldo principio che impresa e lavoro sono capisaldi di creazione della ricchezza e del benessere della società; ogni intervento finalizzato anche ad un rafforzamento strutturale del sistema delle imprese agricole professionali, partendo da quelle che assicurano lavoro dipendente, è un contributo prezioso per l'economia; le Parti si impegnano congiuntamente e singolarmente su questo.

Vanno superate le politiche di distribuzione indifferenziata dei sostegni, da concentrare, invece, selettivamente su quelle realtà che sono o possono divenire imprese più competitive, in grado di adattarsi all'evoluzione in atto, avendo la possibilità di produrre reddito, avere risorse per investire, avere la possibilità di innovare per competere.

L'agricoltura definibile hobbista è un fenomeno socialmente interessante, ma non riveste criterio di interesse primario per destinarvi risorse pubbliche; è opportuno che si faccia un adeguato salto culturale e decisionale. Si tiene a rimarcare la necessità di scelte che favoriscano consolidamento e crescita di buona occupazione in agricoltura, e qui le Parti concordano sulle reali possibilità di intervento degli organi di governo dei diversi livelli amministrativi, compresa la Regione; le sigle firmatarie si impegnano ad iniziative simili, concordate, congiunte e unitarie, ogni qualvolta sia possibile, per sostenere determinate scelte.

Nel quadro rientrano: il necessario perseguimento di una coerenza normativa generale con le ragioni di sostenibilità economica ed operativa delle imprese agricole, adeguate politiche attive e passive del lavoro, politiche energetiche, sanitarie, ambientali, urbanistiche e del credito, nonché agricole, avendo al centro l'obiettivo di sostenere l'agricoltura come sopra descritta. Le Parti, inoltre, evidenziano che l'agricoltura come settore anticiclico ha svolto, negli anni di pesante crisi economica dal 2009 in avanti, un ruolo positivo anche sui livelli occupazionali ma, con il perdurare della crisi, avvertono una perdita di occupazione anche nel primario e ritengono che si debba agire celermente per frenare questo fenomeno e sostenere quanto necessario per ridurre lo stato di difficoltà delle imprese agricole, abbattendo la burocrazia inutile, sostenendo politiche di credito che conferiscano liquidità, e accelerando, rendendoli puntuali, i pagamenti dei premi comunitari.

Permangono difficoltà in molti settori dell'agricoltura, troppo spesso in balia di quotazioni mercantili che non consentono alcuna programmazione di medio e lungo periodo e determinano gravi situazioni di sofferenza quando si assiste a prezzi che precipitano ben al disotto dei costi di produzione.

Con l'evento sismico del 2016 si è aperta una nuova fase di criticità, con riverberi immediati nel crollo della filiera turistica regionale, con perdita pressoché totale dei flussi: l'agricoltura ha perso lavoro negli agriturismi, come arrivi e permanenze, ma anche nei consumi, al pari degli altri settori; inoltre il commercio dei prodotti tipici e locali in loco è stato parimenti falcidiato: non possiamo immaginare un recupero se non in tempi medio/lunghi.

A questo va aggiunto che, nelle zone colpite gravemente dal sisma, sono stati fisicamente danneggiati agriturismi, ma anche centri abitati di valenza turistica, luogo di promozione e vendita dei prodotti.

Le altre attività agricole dell'area colpita dal sisma hanno subito in modo diffuso danni strutturali, stanno recuperando, anche se con lentezza, un'operatività minimale, ma si troveranno a gestire le difficoltà della ricostruzione accanto ad un sistema infrastrutturale da rimettere in piedi ed un sistema di servizi da riattivare.

Le Parti firmatarie si impegnano a vigilare, ma anche a promuovere e sensibilizzare, gli attori pubblici a ridurre i tempi per gli interventi, a promuovere una "buona ricostruzione", accompagnare le imprese in questo lungo periodo di difficoltà.

Con la pandemia, gran parte dell'agricoltura è riuscita a salvaguardare i livelli economico-produttivo, ma vi sono settori produttivi, ed all'interno dei settori, imprese che hanno fatto specifiche scelte di prodotto e di mercato, che hanno visto paralizzarsi propri livelli produttivi al pari di molti comparti extra-agricoli. Agriturismo, produzione di vino ed altri prodotti agroalimentari di elevato standard, spesso destinati al circuito ristorativo, alberghiero ed all'esportazione, hanno subito gravi perdite di fatturato, pur essendo costretti a non bloccare i processi produttivi che rimangono pur sempre processi biologici e, pertanto, non elastici come la produzione di beni e servizi in altri settori economici.

Accanto alle tante difficoltà, ci sono anche spazi interessanti, sviluppando produzioni già esistenti, introducendone di nuove, seguendo le condizioni di mercato e le prospettive di medio e lungo termine. In questo è importante che ogni attore faccia la propria parte: da un lato un sistema pubblico che dia sostegno ed accompagnamento, dall'altro è necessario che le dinamiche tra impresa e lavoro trovino una corretta alleanza per il successo di innovazioni sempre più necessarie, non solo sul piano tecnologico, ma anche sul piano della diversificazione, cogliendo nuove opportunità.

*In questo contesto, ogni intervento di modernizzazione deve mettere al centro le politiche per la sicurezza, a partire dalla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro. L'attenzione della Parti firmatarie dell'accordo punterà particolarmente sul rafforzamento delle azioni per la sicurezza sui luoghi di lavoro, così come allo sviluppo di quegli strumenti di collaborazione che consentano di intervenire a sostegno delle imprese datoriali, con un interesse specifico verso i lavoratori, sviluppando adeguatamente il tema della bilateralità in agricoltura. Dopo aver messo a punto strumenti finalizzati a dare reale sostegno per interventi sul fronte della sicurezza nei luoghi di lavoro, con la firma del CPL le Parti si impegnano a dare effettiva conseguenza agli auspici, intervenendo adeguatamente sia a livello di casse extra-*legem* che di ente bilaterale. E'obiettivo irrinunciabile delle Parti perseguire la riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.*

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 - Oggetto del contratto (CPL)

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) regola, su tutto il territorio provinciale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria, o comunque associata, che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche (*) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agri-turistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Il CPL regola inoltre i rapporti di lavoro per i lavoratori dipendenti di aziende a carattere associativo nel settore dell'agricoltura.

(*) Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

ART. 3 - Decorrenza, durata del Contratto e procedure di rinnovo (CPL)

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 3 maggio 2017 e contestualmente sottoscritto dalle medesime Parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

Il contratto va disdetta da una delle Parti contraenti almeno *sei mesi* prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o tramite PEC; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte *tre mesi* prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o tramite PEC.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo CPL.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 – Cassa *extra legem* – F.I.M.I.LA./Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (CPL) - SISTEMA DELLA BILATERALITA'

La Cassa *extra legem* (F.I.M.I.LA.) è costituita dalle Parti a livello provinciale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del presente CPL.

Per consentire alla Cassa *extra legem* (F.I.M.I.LA.) di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati, nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate, è stabilita una contribuzione pari a:

- 0,65 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico dei datori di lavoro;
- 0,35 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico dei lavoratori.

L'Ente Regionale Bilaterale Agricolo dell'Umbria, E.R.B.A. dell'Umbria, costituito secondo gli impegni a verbale del 2012 e 2017, opera svolgendo i compiti previsti dalla bilateralità potendo godere della contribuzione ordinaria e straordinaria messe a disposizione delle *casce extra legem* FIMILA e FIMIIV, secondo le modalità indicate negli impegni a verbale, ponendo una particolare attenzione alla materia della prevenzione di infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione strumenti, professionalità, formazione ed ogni altro supporto, sostegno, servizio, che possa produrre efficacia per perseguire l'obiettivo di lavorare in sicurezza e diffondere la cultura della prevenzione e sicurezza.

E.R.B.A. dell'Umbria, oltre alle risorse sopra dette, si avvarrà - laddove disponibili - di altre contribuzioni e fondi anche di carattere pubblico, ovvero svolgerà anche con accordi di partenariato ed altre forme previste, attività e progetti conformi agli scopi statutari.

Considerato che in data 19 giugno 2018, è stato sottoscritto, *l'Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale*, allegato n.17 al CCNL degli operai agricoli e florovivaisti, le Parti firmatarie del presente contratto stabiliscono di istituire la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) per la provincia di Perugia, demandandone all'E.R.B.A. dell'Umbria le modalità di esercizio delle funzioni, nonché la modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione.

Pertanto, l'Ente Regionale Bilaterale Agricolo, tra le diverse attività che potrà mettere in campo, prevede anche l'attivazione della figura dell'R.L.S.T., nei limiti di bilancio, attraverso una prima introduzione sperimentale che ha l'obiettivo di creare i presupposti di una stabilizzazione della figura, quale alternativa al ruolo dell'RLS, che rimane prioritario.

Tutte le attività svolte da E.R.B.A., direttamente a vantaggio delle imprese e dei lavoratori, sono volte solo ed esclusivamente alle imprese iscritte alle casce *extralegem* FIMILA e FIMIIV, ed in regola con i versamenti contributivi al sistema della bilateralità, fatta esclusione di quelle iniziative culturali ed informative finalizzate alla conoscenza ed al ricorso allo strumento della bilateralità.

E.R.B.A. dell'Umbria studia, promuove e realizza iniziative volte a sostenere il lavoro regolare, per contrastare culturalmente il rischio di infiltrazione nel tessuto regionale di comportamenti irregolari. Può promuovere e realizzare iniziative formative oltre a quelle destinate al tema della sicurezza.

Impegno a verbale del 3 maggio 2017

Considerato

1. che nel quadriennio precedente è stato fondato l'Ente regionale bilaterale agricolo, ERBA dell'Umbria, ente distinto dalle casce FIMILA di Perugia e FIMIIV di Terni, per avviare le attività che l'ampliata competenza della bilateralità assegna alle Parti firmatarie dei contratti collettivi del lavoro. Tale scelta ha trovato ragione nell'esigenza di dare una dimensione adeguata, su un territorio relativamente piccolo ed omogeneo come la Regione dell'Umbria, per lo svolgimento di dette competenze. E' stato valutato opportuno non procedere quindi ad un ampliamento delle funzioni

- delle casse, perché era necessario mantenere distinte le due casse *extra legem* con patrimonio proprio, regole diverse e ancorate ai due distinti CPL attualmente vigenti;
2. che si ritiene opportuno assicurare una dotazione finanziaria da parte delle casse *extra legem* per svolgere i compiti dell'Erba dell'Umbria, fermo restando la piena validità dei 5 punti indicati nell'impegno a verbale del precedente CPL (sotto riportato).

Per quanto sopra,

- I. le Parti firmatarie accordano, all'Ente bilaterale regionale, una dotazione annuale pari al 10% della contribuzione annuale della cassa *extra legem*, salvo parere sfavorevole del comitato di gestione per motivi di bilancio. Le Parti firmatarie, con specifici accordi, possono disporre il finanziamento di progetti annuali o pluriennali per svolgere compiti previsti dalla bilateralità, ottenuto il parere favorevole del comitato di gestione della cassa *extra legem*;
- II. si concorda il principio di parziale solidarietà tra i territori provinciali di Perugia e Terni, ai fini dell'utilizzo delle risorse. Nello specifico, il 20% della dotazione totale annua dell'Ente bilaterale verrà destinato ad interventi nell'intero territorio di competenza dell'Erba, e la restante parte nei rispettivi territori di competenza del FIMILA e del FIMIIV. La percentuale di solidarietà può subire una riduzione proporzionale qualora il FIMIIV approvi o applichi una percentuale di contribuzione inferiore a quella indicata al punto 3;
- III. l'atto costitutivo del FIMILA verrà modificato per dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo; a tal fine le Parti si impegnano ad approvare tali modifiche entro 90 giorni dalla firma del presente CPL.
- IV. obiettivo a tendere è la riunificazione dei compiti della bilateralità in un unico soggetto regionale.

Impegno a verbale del 19 novembre 2012

Recenti innovazioni legislative hanno valorizzato in modo significativo la bilateralità, assegnando alle Parti Sociali la gestione di importanti funzioni sussidiarie, ed in alcuni casi addirittura sostitutive, di quelle pubbliche.

Per tali motivi, le Parti firmatarie del presente contratto si impegnano a dare vita ad un rinnovato ed ampio sistema di bilateralità entro il mese di maggio dell'anno 2013, o mediante la costituzione di un nuovo Ente provinciale che abbia attribuite le funzioni della bilateralità, eccetto quelle svolte attualmente dalla cassa *extra-legem* F.I.M.I.L.A., o, qualora se ne valutasse l'opportunità ed utilità, mediante l'ampliamento delle funzioni oggi assegnate al F.I.M.I.L.A. stesso. Qualora in corso di vigenza dei due soggetti, si ritenesse opportuna una aggregazione, si procederà con l'ampliamento dei compiti del F.I.M.I.L.A., dando vita ad una gestione separata dei compiti attuali e di quelli nuovi.

Le Parti, comunque, convengono che:

1. il rinnovato assetto della bilateralità non comporterà un maggiore onere contributivo per aziende e dipendenti;
2. l'ampliamento delle funzioni della bilateralità non dovrà in alcun modo pregiudicare la possibilità di liquidare gli eventi di malattia e infortunio, alla base dell'accordo costitutivo del F.I.M.I.L.A., che avranno assoluta priorità nel caso in cui la dotazione economica del Fondo dovesse non essere sufficiente ad assicurare lo svolgimento dei compiti aggiuntivi; in tal caso il Comitato di Gestione del F.I.M.I.L.A. ne darà informazione alle Organizzazioni contraenti;
3. il Comitato di Gestione del F.I.M.I.L.A. stanzierà annualmente il budget economico da destinare alle nuove funzioni della bilateralità, nel principio di un'accorta gestione economica che salvaguardi la stabilità finanziaria del Fondo e quanto previsto al precedente punto 2);
4. verrà mantenuto l'attuale assetto del F.I.M.I.L.A. così come stabilito dall'art.10 dell'*Accordo sindacale* per la costituzione del Fondo del 9 maggio 1983;
5. verranno mantenute contabilità separate relativamente alle funzioni già proprie del F.I.M.I.L.A. e quelle della nuova bilateralità.

ART. 9 – Osservatorio regionale

Le Parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio regionale, ai sensi dell'art.9 del CCNL, che svolga le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione;

Le Parti convengono, altresì, che le funzioni dell'Osservatorio regionale vengano affidate e svolte dall'Ente Regionale Bilaterale Agricolo, E.R.B.A dell'Umbria.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 13 - Assunzione (CPL)

In attuazione di quanto previsto all'art. 13 del CCNL, costituiscono eccezione alla garanzia di occupazione di cui al comma 5° del medesimo articolo:

- le avversità atmosferiche che impediscano il regolare svolgimento del lavoro;
- per il settore ortofrutticolo, comprovate negative condizioni di mercato non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C. e successive modificazioni.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori che hanno svolto nell'anno precedente nella stessa azienda almeno 80 giornate di lavoro con inquadramento superiore al 6° livello, ancorché svolgano operazioni di raccolta, saranno inquadrati almeno al 6° livello.

ART. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (CPL)

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 17 del CCNL, le Parti convengono che è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle indicate nel richiamato articolo 17 del CCNL, i lavoratori addetti ad attività agrituristiche, faunistiche, venatorie, zootecniche, di vendita dei prodotti agricoli e trasformazione qualora connessa alla vendita stessa.

ART. 20 – Riassunzione (CPL)

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende.

I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare tale volontà alle aziende entro venti giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nella riassunzione si terrà conto:

- 1) di coloro che nell'anno precedente hanno effettuato il maggior numero di giornate;
- 2) dell'anzianità di servizio;
- 3) della professionalità.

Le eccezioni sono disciplinate sulla base delle norme relative ai licenziamenti per giusta causa o per giustificato motivo.

Le Parti convengono che, nel caso in cui l'attuale articolo 20 del CCNL venga modificato, il presente articolo verrà adeguato di conseguenza.

ART. 23 - Trasformazione del rapporto (CPL)

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - almeno 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro tre mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 21 e 22 del CCNL;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 21 e 22 del CCNL;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 31 - Classificazione (CPL)

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 27 del CCNL, gli operai agricoli sono classificati in tre "aree professionali".

AREA 1 - Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentano loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Fanno parte dell'area 1 del presente CPL, divise in tre livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate:

- 1° livello
- 2° livello
- 3° livello

Sono inquadrati nel 1° livello:

- responsabile di cantina, intendendosi per tale l'operaio che in possesso di particolare esperienza e capacità professionale tecnico-pratica, oltre che essere responsabile del carico e dello scarico dei prodotti cantina è preposto autonomamente alle operazioni di vinificazione, preparazione e definitiva conservazione dei prodotti stessi, in relazione alle direttive di massima ricevute, con particolare riferimento alla catena di imbottigliamento;
- conduttori di macchine complesse ad alto contenuto tecnologico con sistemi di vigilanza e controllo automatizzati della traiettoria e delle operazioni in campo;
- responsabili di allevamenti di cani con specifica professionalità non assistiti da tecnici;
- responsabili di allevamenti animali, con specifica professionalità tecnica, anche in grado di monitorare le procedure di controllo qualità e/o con funzioni di coordinamento e controllo di più addetti;
- istruttori ippici;
- cuoco in aziende agrituristiche che con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, di altri cuochi o persone di cucina se presenti, disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando la preparazione dei pasti ed essendo il responsabile del prodotto somministrato;
- meccanici capaci, o comunque responsabili, di officine aziendali attrezzate per le manutenzioni e le riparazioni ordinarie e straordinarie dei mezzi meccanici, delle attrezzature o degli impianti aziendali compresi tutti gli interventi sui motori;
- responsabile della lavorazione delle carni, in grado di coordinare e controllare il ciclo macellazione anche su più linee di produzione o con presenza di uno o più addetti;
- responsabile della vendita (l'operaio che, in possesso delle necessarie nozioni igienico-sanitarie ed amministrative, è preposto stabilmente alla vendita al dettaglio dei prodotti aziendali in locali appositi provvedendo con autonomia esecutiva agli approvvigionamenti ed alla rotazione dei prodotti stessi) con coordinamento e controllo di più punti vendita o di almeno due addetti;
- responsabili della preparazione di miscele mangimistiche per uso allevamenti biologici;
- responsabili di allevamenti biologici con specifica professionalità.

Sono inquadrati nel 2° livello:

- trattorista - meccanico: il lavoratore che, in possesso di dimostrate particolari capacità professionali e cognizioni tecnico operative relative alla manutenzione e al funzionamento delle macchine, effettua a regola d'arte ed in autonomia tutte le operazioni colturali, nonché quelle svolte con trattore abbinato a macchine operatrici automatizzate, è responsabile del funzionamento del parco macchine, è prevalentemente occupato nell'officina con responsabilità operativa ed è in possesso di capacità tecniche in grado di saper effettuare normali riparazioni meccaniche e dei motori;

- cuoco unico che presti attività in aziende agrituristiche in cui la struttura del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- conduttori di mietitrebbie;
- conduttori di macchine semoventi da scasso;
- conduttori di ruspe;
- conduttori di scavatrici;
- capi-operai responsabili delle produzioni, addetti a stabilimenti e/o laboratori di trasformazione e/o lavorazione di prodotti agricoli, ivi compresa la cura e trasformazione del formaggio e di tutti i prodotti agroalimentari;
- maestro e /o curatori di tabacco (fase agricola);
- cantinieri addetti all'imbottigliamento dei vini tipici, in strutture comunque organizzate;
- responsabili di allevamenti di animale in genere, con specifica professionalità, assistiti da tecnici;
- responsabili degli allevamenti equini di alta genealogia con specifica professionalità;
- responsabili della cernita del tabacco secco;
- conduttori di macchine per la raccolta del tabacco;
- responsabile della gestione di allevamento di galline ovaiole: il lavoratore che, con autonomia, è responsabile della gestione di uno o più capannoni di allevamento di galline ovaiole, intendendosi per tale la/e unità produttive dove sono in allevamento non meno di 50.000 capi;
- conduttore di caldaie: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente;
- responsabile dei processi di lavorazione in serra;
- responsabile dei processi di lavorazione dei vivai;
- autista di autotreno o di autoarticolato di portata superiore a q.li 75;
- conduttore e manutentore di impianti complessi e strategici;
- fecondatore laico;

Sono inquadrati al 3° livello:

- trattorista: il lavoratore che effettua a regola d'arte ed in autonomia tutte le operazioni colturali, effettua il primo intervento riparativo sulla parte meccanica, provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria e rendendosi responsabile del funzionamento del mezzo;
- responsabile della gestione di allevamento e/o capostalla o unico addetto di stalla;
- meccanici;
- meccanici trattoristi;
- addetti alla guida di automezzi con peso superiore a 35 q.li;
- meccanici conduttori di macchine agricole e di autoveicoli;
- giardinieri e vivaisti;
- potatori di riforma dell'olivo;
- innestatori (quando eseguono innesti ad "occhio" ed a "zufolo");
- muratori, falegnami, fabbri, di 1ª categoria;
- elettricisti e idraulici in possesso di apposito certificato legale per il rilascio di certificato di conformità;
- capistalla o unico addetto alla stalla;
- capi vivaisti;
- capi magazzinieri;
- capi frantoiani (i quali abbiano almeno due dipendenti che esplicano la loro attività nel settore di appartenenza del capo);
- innestini in pieno campo;
- capoguardie giurate (con almeno 3 guardie alle proprie dipendenze);
- responsabili degli stalloni negli allevamenti equini di alta genealogia;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- addetti alla trasformazione di prodotti agricoli e/o al confezionamento di prodotti agricoli lavorati, con l'utilizzo di dotazioni tecnologiche complesse, con almeno 5 anni di esperienza nella mansione, in grado di operare in autonomia il settaggio dei formati, interventi di ripristino in caso di blocco e le operazioni di ordinaria manutenzione;

- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
- responsabili delle operazioni di sezionamento, porzionatura e vendita carni, con funzioni di coordinamento e di controllo di 2 o più addetti;
- operatori di fattoria didattica in possesso dell'attestato di idoneità art.4, comma 2, l.r. 13/2005 e s.m.i. addetti all'accoglienza;
- preparatore di miscele per la zootecnia o per i trattamenti antiparassitari o anticrittogamici che richiedano particolare professionalità e autonomia;
- orticoltore (l'operaio in grado di determinare l'ordinamento colturale di un orto specializzato in modo autonomo);
- conduttore di macchine raccogliatrici complesse in genere;
- responsabile pulizie industriali di capannoni e/o linee di lavorazione con funzioni di coordinamento e controllo di più di due addetti;
- responsabile di sala negli agriturismi.

Sono "meccanici trattoristi", coloro che, oltre ad essere in possesso della patente di guida per conduttori di macchine agricole, sono anche meccanici motoristi. Sono "muratori, falegnami e fabbri di 1ª categoria" quegli operai che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, come stabilito dal Contratto di lavoro della rispettiva categoria dell'industria.

Area 2 – Declaratoria

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Fanno parte dell'area 2 del presente CPL, divise in due livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate:

- 4° livello
- 5° livello

Sono inquadrati nel 4° livello:

- il conduttore di trattore e di macchine agricole in genere, in grado di effettuare autonomamente solo alcune operazioni colturali, provvedendo comunque alla manutenzione del mezzo;
- addetto al ricevimento in aziende agrituristiche ed al disbrigo delle pratiche burocratiche connesse;
- muratori, falegnami, fabbri, di 2ª categoria;
- operai di aziende agrituristiche in grado di servire su ordinazione cibi e bevande;
- guardie giurate con oltre un anno di decreto;
- addetti alla vendita dei prodotti agricoli aziendali con tenuta della prima nota anche se sopportata da mezzi informatici;
- addetti alla linea meccanizzata di lavorazione carni che effettuano in autonomia le operazioni di sezionamento e porzionatura di carni;
- addetto negli allevamenti in grado di accudire gli animali nell'alimentazione ed al pascolo, di prestare autonomamente le cure prescritte da veterinario ove per precise disposizioni di legge non sia prevista la presenza dello stesso veterinario;
- addetti al sessaggio;
- conduttori di carrelli elevatori che operano con continuità nella movimentazione di materiale confezionato e che operano in autonomia il carico e lo scarico di un magazzino con diverse tipologie di prodotto;
- addetto con prevalenza e continuità ai laboratori di determinazione di più parametri fisico-meccanici della produzione di tabacco, mediante utilizzo di più strumenti di analisi;
- addetti alla trasformazione di prodotti agricoli, e/o al confezionamento di prodotti agricoli lavorati, in grado di operare in autonomia il settaggio dei formati, provvedendo comunque alla manutenzione del macchinario;
- addetto specializzato alle pulizie dei capannoni di produzione e delle linee di lavorazione dei prodotti agroalimentari, colui che con ampia prevalenza del tempo di lavoro effettua in autonomia le operazioni di pulizia e/o sanificazione, in grado di utilizzare con competenza prodotti, attrezzature e

macchinari che richiedono un elevato grado di professionalità, e abile nello smontare e rimontare le linee di lavorazione e produzione, per svolgere la loro pulizia.

Sono "muratori, falegnami e fabbri, di 2° categoria", quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione, come stabilito dal Contratto di lavoro della rispettiva categoria dell'industria.

Sono inquadrati nel 5° livello:

- il conduttore di trattore e di macchine agricole in genere, in grado di svolgere operazioni colturali preimpostate e/o addetto ad operazioni colturali preimpostate e/o addetto ad operazioni di trasporto e/o servizio;
- addetti agli allevamenti ed al bestiame in genere;
- trattoristi in genere;
- conduttori di macchine agricole;
- conducenti di autoveicoli in genere;
- addetti a motori vari;
- addetti ai carrelli elevatori;
- addetti alla esecuzione materiale di lavoro di magazzinaggio e di cantina;
- addetti al confezionamento in luoghi chiusi di prodotti agricoli lavorati;
- aiuto giardinieri;
- aiuto vivaisti;
- potatori in genere;
- frantoiani;
- addetti all'agriturismo;
- guardie giurate con meno di un anno di decreto;
- accompagnatori in percorsi agrituristici;
- addetti alle utilizzazioni forestali (taglio, allestimento, riceppatura ed esbosco di piante forestali);
- addetti prevalentemente alla precernita meccanizzata con mansioni prevalenti;
- operatori/addetti di fattorie didattiche;
- addetto alla filiera apistica e/o alla raccolta e confezionamento del miele nella filiera apistica;
- addetto pulizie.

Sono "trattoristi, motoristi, conduttori di macchine agricole, conducenti di autoveicoli in genere", coloro che pur essendo in possesso della patente di guida non sono in possesso degli altri requisiti richiesti per gli operai specializzati.

Area 3 – Declaratoria

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

Fanno parte dell'area 3 del presente CPL, divise in tre livelli, le figure dei lavoratori appresso indicate:

- 6° livello
- 7° livello
- 8° livello

Sono inquadrati nel 6° livello:

i lavoratori addetti ai lavori di manovalanza.

Sono inquadrati nel 7° livello:

i lavoratori assunti per le operazioni di raccolta del tabacco e dell'ortofrutta.

Sono inquadrati nel 8° livello :

i lavoratori assunti per le operazioni di raccolta dell'uva e per le operazioni di raccolta delle olive.

Al lavoratore, comunque denominato caposquadra, capo-operaio o capo-turno che, a qualunque area appartenga, sia espressamente preposto dall'azienda a svolgere ed a guidare l'attività esecutiva di cinque o più operai di qualsiasi livello, e partecipi egli stesso direttamente alla esecuzione dei lavori, è riconosciuta, per tale particolare incarico, sino ad espressa revoca dello stesso, una maggiorazione del 10 % da calcolarsi sul salario contrattuale di ciascuna area di appartenenza.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 34 - Orario di lavoro (CPL)

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere.

Per gli operai addetti alle colture l'orario ordinario potrà essere distribuito nel corso dell'anno, nel seguente modo:

dal	1° maggio	al	31 ottobre	ore 7,30 giornaliere;
dal	1° novembre	al	30 aprile	ore 5,30 giornaliere.

È consentito, previo accordo fra le parti, l'adozione di un orario flessibile attraverso o ingressi ritardati o uscite anticipate, da compensare con la prestazione di un maggiore orario in altri giorni, nei limiti previsti dal presente articolo e dal medesimo articolo del CCNL, o viceversa. La compensazione deve avvenire entro i termini di un trimestre solare.

In caso di specifiche e comprovate esigenze aziendali e produttive, può essere stipulato un accordo, con l'assistenza delle Parti sindacali firmatarie del presente contratto, cui aderiscono datore di lavoro e lavoratori interessati, che preveda una specifica organizzazione dell'orario di lavoro. Nelle aziende nelle quali non siano presenti lavoratori iscritti ad alcuna organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto, l'accordo dovrà essere firmato congiuntamente da tutte e tre le Organizzazioni sindacali.

Nelle aziende che svolgono attività agrituristiche ed attività di commercializzazione diretta dei prodotti agricoli aziendali, in considerazione della particolare e peculiare natura della attività, è altresì facoltà del datore di lavoro distribuire l'orario in uno o più turni giornalieri. La fascia oraria giornaliera è di 14 ore. La dimensione di tale fascia tende ad armonizzare la gestione dei turni e delle presenze dei lavoratori.

Per gli operai addetti all'attività di agriturismo l'orario ordinario potrà essere distribuito nel corso dell'anno, previa intesa tra le parti, in base alle esigenze aziendali.

Fermo restando il limite di orario delle 39 ore settimanali e fatte salve le attività zootecniche, è possibile, anche per periodi limitati nell'anno, previa intesa tra le parti, una distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Gli operai addetti al bestiame, in caso di necessità, dovranno prestare l'assistenza anche notturna, come dovranno effettuare il lavoro attinente il governo, la custodia e l'allevamento nei giorni considerati di riposo, festivi e domenicali, per i quali dovranno essere stabiliti regolari turni, in modo da assicurare la copertura delle necessità dell'allevamento e da garantire ai lavoratori addetti i dovuti riposi settimanali, previsti dalla legge e dal presente contratto.

In caso di effettuazione della cosiddetta «settimana corta» si applicano le disposizioni di legge previste in materia contributiva (Legge n. 37 del 16.02.1977).

Nelle aziende dove la prestazione lavorativa è organizzata con turni periodici che riguardano anche le giornate festive, è previsto che l'azienda informi preventivamente i lavoratori e le rappresentanze sindacali interne, qualora presenti, per illustrare l'organizzazione dei turni medesimi.

Chiarimento a verbale - art. 34 CPL

La giornata del sabato concorre alla formazione del periodo di ferie e si considera lavorativa a tutti gli effetti.

ART. 35 - Riposo settimanale (CPL)

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

Agli operai di età inferiore ai 18 anni compiuti deve in ogni caso essere assicurato un riposo continuativo di 24 ore decorrente dalla mezzanotte del sabato.

Gli operai addetti al bestiame e quelli aventi particolari mansioni, nel caso in cui per esigenze di organizzazione aziendale non potessero usufruire dell'intero riposo settimanale, dovranno fornire una prestazione lavorativa con orario ridotto a metà di quello ordinario, che verrà compensata con una mezza giornata di riposo retribuita.

Detti riposi compensativi potranno cumularsi per un massimo di 26 giornate annue ed essere fruiti in una o due soluzioni secondo le esigenze aziendali.

In caso di mancato godimento di detti riposi compensativi le prestazioni fornite vanno retribuite con le tariffe correnti maggiorate del 10 %.

ART. 38 – Permessi straordinari e congedi parentali – Chiarimento a verbale

Con riferimento all'art.38 del CCNL, si precisa che i permessi ed i congedi ivi previsti rientrano tra quanto sancito dalla normativa vigente, in particolar modo dalla l. 53/2000 e dal d.lgs. 151/2001 e ss.mm. e ii., e quindi sono applicabili anche ai lavoratori a tempo determinato secondo il principio di non discriminazione di cui all'art. 25 del d.lgs. n. 81/2015.

ART. 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli (CPL)

Si considera:

- a) **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto dall'art. 34;
- b) **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'articolo 40 del CCNL;
- c) **lavoro notturno**, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

a) lavoro straordinario	25 %
b) lavoro festivo	35 %
c) lavoro notturno	40 %
d) lavoro straordinario festivo	40 %
e) lavoro festivo notturno	45 %

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

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10 %.

Per il personale a tempo determinato impegnato nelle attività di agriturismo e di acquacoltura si stabilisce che il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne e/o nei giorni festivi, viene retribuito con una maggiorazione del 15% in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

Per le «guardie giurate» il lavoro straordinario e notturno, qualora venga eseguito, sarà compensato forfettariamente con una mensilità e mezza all'anno, da corrispondersi per una metà al 31 agosto e per l'altra metà al 31 dicembre di ogni anno, con riferimento ai salari corrisposti nei relativi mesi di agosto e dicembre.

Banca delle ore

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato.

I termini, le quote e le modalità per attivare la Banca delle ore sono i seguenti:

- il lavoratore che intende utilizzare la banca delle ore deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro entro il 31 gennaio dell'anno solare di riferimento;
- al lavoratore, che ne farà richiesta, saranno corrisposte, con la retribuzione del mese di competenza, le sole maggiorazioni retributive per le ore di lavoro straordinario prestate;
- la quota massima di ore di straordinario fruibili in riposi compensativi è fissata in 100 ore annue, da utilizzare nell'arco di 18 mesi, e cioè entro il 30 giugno dell'anno successivo. Alla stessa data, le ore di riposi compensativi non ancora godute saranno interamente retribuite;
- il lavoratore che intende usufruire dei riposi compensativi per le ore di lavoro straordinario prestate, dovrà effettuare apposita comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore. Il datore di lavoro, in caso di diniego, dovrà motivarlo nelle 24 ore successive alla richiesta.

ART. 44 – Interruzione - Recuperi (CPL)

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato in caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore verrà corrisposta la retribuzione corrispondente all'intero dell'orario ordinario con l'obbligo per l'operaio di recuperare le ore pagate e non prestate, entro 30 giorni, con il limite di 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della Legge 8 agosto 1972, n. 457.

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 49 - Retribuzione (CPL)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo, qualora vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento, per gli operai a tempo determinato.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga è fissata ad ora. Per gli operai a tempo indeterminato è corrisposta mensilmente.

La paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per il coefficiente 6,50 e quella mensile moltiplicando la paga oraria per il coefficiente 169.

Aumenti retributivi:

viene concordato l'aumento retributivo dell'1,8 %, con decorrenza dallo 01 giugno 2021.

RACCOLTA DELLE OLIVE

Le Parti stipulanti il presente Contratto, in riferimento alla consuetudine, da sempre consolidata in provincia di Perugia, di raccogliere le olive corrispondendo al raccogliitore un minimo di chilogrammi di olio, per ogni quintale di olive raccolte, concordano pienamente di mantenere in essere tale forma di retribuzione, e di disciplinare con linee generali ed uniformi la tariffa; stabiliscono che detta raccolta, debba risultare da atto scritto tra le parti, il quale deve evidenziare, tra l'altro:

- 1) l'appezzamento oggetto della raccolta, indicando gli estremi catastali;
- 2) quanti chilogrammi di olio competono al raccogliitore per ogni quintale di olive raccolte;
- 3) la fornitura degli attrezzi necessari per la raccolta (teli, scale, pinze o rastrelli, pettini manuali, ecc...), seguirà le consuetudini presenti nell'azienda in cui viene effettuata la raccolta medesima.

L'avviamento alla raccolta e la gestione del rapporto di lavoro avverrà, comunque, attraverso assunzioni nominative, nel rispetto delle normative contrattuali, civilistiche, previdenziali e fiscali, previste per il lavoro in agricoltura.

WELFARE CONTRATTUALE

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 49 del CCNL, le prestazioni previste dall'articolo 62 del presente CPL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione al F.I.M.I.L.A. di Perugia, di cui all'art. 65, a decorrere dal 1° gennaio 2012 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 26,00 euro mensili, equivalenti a euro 1,00 giornalieri.

PREMI DI RISULTATO

I datori di lavoro che intendono attivare il premio di risultato fissano dei criteri oggettivi che potranno riguardare l'intera attività aziendale o parti di essa, un intero ciclo produttivo ovvero parte di esso; per l'accesso alle defiscalizzazioni di legge l'accordo deve essere stipulato con l'assistenza delle Parti sindacali

firmatarie del presente contratto, cui aderiscono datore di lavoro e lavoratori interessati, anche mediante la stipula di contratti aziendali.

Qualora tale premio venga attribuito a fasi del ciclo produttivo, si andrà a definire la produttività ordinaria attribuita a determinate mansioni sulla base della organizzazione aziendale, una scala di produttività crescente ed una relativa valorizzazione economica in termini di salario di produttività.

ACCORDO A VERBALE

Le Parti firmatarie del presente contratto, condividendo l'opportunità di individuare strumenti finalizzati a migliorare e incentivare la produttività del lavoro, demandano ad una apposita Commissione Tecnica, costituita tra le Parti nel termine di sei mesi dall'entrata in vigore del presente CPL, che avrà il compito di determinare, a livello territoriale e/o settoriale, gli indicatori di produttività ed altri elementi di qualità e di competitività misurabili ed oggettivamente rilevabili, idonei a riconoscere ai lavoratori erogazioni legate alla produttività, cosiddetti premi di risultato.

ART. 54 - Obblighi particolari tra le parti (CPL)

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale : entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo a quello di competenza;
- lavoro straordinario : " " " " " " " " " " " " ;
- lavoro festivo : " " " " " " " " " " " " ;
- lavoro notturno : " " " " " " " " " " " " ;
- festività : " " " " " " " " " " " " ;
- 14^a mensilità : con la mensilità di aprile;
- 13^a mensilità : in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: entro 30 giorni dalla risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13^a e 14^a mensilità sono conglobati nel terzo elemento, come previsto dall'art. 49.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti.

ART. 55 - Rimborso spese (CPL)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Il rimborso delle spese di vitto e pernottamento verrà effettuato a presentazione di regolari giustificativi.

Nel caso che per il pasto non fosse possibile la presentazione del piè di lista, il lavoratore ha diritto al rimborso di € 13,00 in via forfettaria.

ART. 57 - Trattamento di fine rapporto (CPL)

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

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della Legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice Civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo di almeno sei mesi dalla data del decesso salvo accordi diversi tra le parti.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

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

TITOLO VII

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

ART. 62 – Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli (CPL)

Agli operai agricoli e florovivaisti, dipendenti di aziende agricole singole o associate in qualunque forma, assunti a tempo indeterminato o determinato, in possesso dei requisiti per accedere alle prestazioni previdenziali ed assistenziali previsti dalla legge, sarà corrisposta un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'I.N.P.S. e/o dall'I.N.A.I.L., nelle misure e con le modalità previste dallo statuto e dal regolamento del F.I.M.I.L.A., di cui si riporta un estratto nell'allegato 1).

ART. 67 - Lavori pesanti e nocivi (CPL)

Sono considerati "lavori pesanti" tutte le attività che richiedono un notevole sforzo fisico, quali:

- taglio di boschi;
- trasporto di pesi superiori a 25 Kg per gli uomini, 15 kg per le donne e gli adolescenti maschi, 10 kg per le adolescenti femmine;
- Scavo manuale di fosse e buche di profondità superiore ai cm. 100.

Ai lavoratori che effettueranno lavori pesanti è riconosciuta una maggiorazione salariale pari al 10 % del salario contrattuale.

Sono considerati "lavori nocivi" tutte le attività che possono pregiudicare la salute del lavoratore, quali:

- l'uso di presidi sanitari appartenenti alla 1^a e 2^a classe.

Ai lavoratori che effettueranno lavori nocivi le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda.

Non si applicheranno le maggiorazioni salariali e le limitazioni di orario qualora si utilizzeranno attrezzature o sistemi tecnologicamente avanzati.

TITOLO VIII

SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 77 - Norme disciplinari (CPL)

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

- 1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi danno all'azienda, al bestiame e ai macchinari;
 - c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
- 2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva nelle mancanze di cui al paragrafo 1).
- 3) con i licenziamenti così come previsti nei casi contemplati dall'art. 72 del C.C.N.L..

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lett. b) del paragrafo 1), saranno devoluti a scopo di beneficenza.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87.

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

ART. 88 – Quote sindacali per delega (CPL)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario e previa delega, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, nella misura dell'1 % del salario contrattuale.

Il datore di lavoro verserà mensilmente le quote trattenute sui salari sul c.c. bancario i cui estremi verranno comunicati dalla Organizzazione Sindacale indicata dal lavoratore nella predetta delega.

La delega di cui al primo cpv. verrà rilasciata dal lavoratore al datore di lavoro, tramite la propria Organizzazione Sindacale ed avrà validità fino a revoca scritta dello stesso lavoratore.

TITOLO X

NORME FINALI

ART. 94 – Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente CPL conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti, 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.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963 del 1988, le Parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, copia del presente CPL. Inoltre,

ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto legge n. 318 del 96, il presente CPL, a cura di una delle Parti, sarà inviato nel termine di trenta giorni al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CPL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

F.I.M.I.L.A.

***Fondo Integrativo Malattia e Infortuni per i Lavoratori Agricoli
della provincia di Perugia***

(estratto del regolamento)

Tutti gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Perugia, sia a tempo indeterminato che determinato, possono beneficiare di un'indennità giornaliera integrativa di quella a loro corrisposta dall'I.N.P.S. e/o dall'I.N.A.I.L., nelle seguenti misure:

1) **Indennità di malattia:**

- a) nel caso di eventi di malattia della durata inferiore 5 giorni, per i 3 giorni di carenza sarà riconosciuto il 70 % del salario giornaliero del lavoratore al momento dell'evento. Nel caso di eventi di durata superiore a 6 giorni, per i 3 giorni di carenza sarà riconosciuto il 100% del salario giornaliero individuato come sopra;
- b) per gli eventi di malattia, fatta salva la previsione di cui al punto precedente, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S., fino al raggiungimento del 100% del salario giornaliero del lavoratore al momento dell'evento.

2) **Indennità di infortunio:**

per gli eventi di infortunio, il F.I.M.I.L.A. integrerà l'indennità erogata dall'I.N.A.I.L. e le 3 giornate di carenza, fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero del lavoratore al momento dell'evento.

Le aziende hanno diritto a richiedere al F.I.M.I.L.A. il rimborso degli importi erogati per i 3 giorni di carenza.

3) **Indennità di maternità obbligatoria:**

per i periodi di maternità obbligatoria, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. % fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero del lavoratore ~~effettivo~~ ~~vigente~~ al momento dell'evento.

4) **Indennità di maternità facoltativa:**

per i periodi di maternità facoltativa, il F.I.M.I.L.A. riconoscerà un'integrazione una-tantum pari ad € 500,00 (cinquecento/00). Per tale indennità viene previsto un tetto massimo di spesa di € 10.000,00 annue; oltre tale soglia il Comitato di Gestione si riserva di valutare l'ammissibilità delle domande sulla base della disponibilità finanziaria del Fondo.

5) **Indennità Cassa Integrazione:**

per ogni giornata di Cassa Integrazione Salariale Ordinaria Agricola (C.I.S.O.A.) o di Cassa integrazione in deroga, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero del lavoratore al momento dell'evento, al netto dell'eventuale integrazione contrattuale erogata dall'azienda.

6) **Assegno di solidarietà:**

l'operaio licenziato per superamento del periodo di comporta o per inabilità al lavoro riconosciuta dagli Enti preposti, ha diritto ad un assegno di solidarietà pari ad € 500,00 mensili,

per un periodo massimo di 6 mesi. In caso di ricollocazione, l'operaio ha obbligo di comunicarlo al F.I.M.I.L.A., che provvederà a sospenderne l'erogazione.

7) **Assegno agli eredi:**

in caso di decesso del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro, è corrisposto un importo di € 3.000,00 complessivi, a favore del coniuge e/o dei figli del dipendente.

8) **Borse di studio:**

è istituito un contributo a favore del lavoratore/studente che abbia lavorato almeno 102 giornate nell'ultimo biennio, o del proprio figlio residente in Italia, che consegua il diploma di istruzione secondaria o di laurea o di laurea magistrale.

Il diploma deve essere conseguito con il risultato finale di almeno 90/100, in caso di diploma di istruzione secondaria, e di almeno 100/110 in caso di laurea o di laurea magistrale.

La borsa di studio verrà assegnata ai figli del dipendente che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria con un corso di studi regolare ed i diplomi di laurea con al massimo un anno di fuoricorso.

Il contributo previsto è pari a:

- € 800,00, per il conseguimento del diploma di laurea magistrale;
- € 600,00, per il conseguimento del diploma di laurea;
- € 400,00, per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria.

Le borse di studio verranno assegnate nel limite del budget annuale destinato a questa misura dal Comitato di Gestione del F.I.M.I.L.A., che provvederà anche a stilare il regolamento attuativo per l'erogazione delle borse per titoli conseguiti all'estero. Le domande andranno presentate tra l'1 ed il 31 dicembre di ogni anno, relativamente ai titoli conseguiti nell'anno.

Nel caso in cui la totalità delle domande presentate fosse superiore al budget stabilito, l'importo delle singole borse di studio verrà riproporzionato di conseguenza.

Ai dipendenti, richiedenti le indennità di cui ai punti 1), 2) e 5), che hanno ricevuto un'indennità INPS o INAIL già pari alla retribuzione giornaliera come sopra individuata, il F.I.M.I.L.A. erogherà comunque un'integrazione giornaliera pari ad € 8,00.

Le indennità di cui ai punti 1) e 2) saranno corrisposte dal primo al 180° giorno del periodo. Il Comitato di Gestione si riserva la valutazione delle situazioni particolari del lavoratore interessato per deliberare l'eventuale erogazione delle indennità, in deroga al periodo di 180 giorni.

Il Comitato di Gestione alla fine di ogni anno, valutata la consistenza del fondo cassa del F.I.M.I.L.A., potrà individuare un budget di spesa da destinare ad attività di formazione e/o informazione in materia di lavoro e sicurezza, nonché a favore di prestazioni sociali diverse da quelle già individuate.

Ai fini del calcolo delle indennità previste dal presente regolamento, il salario giornaliero del lavoratore al momento dell'evento è calcolato nel seguente modo: nel caso degli OTI, è pari alla retribuzione mensile divisa per il coefficiente 26; nel caso degli OTD, è pari alla retribuzione oraria moltiplicata per il coefficiente 6,50.

RIMBORSO ALLE AZIENDE DELLE INDENNITÀ ANTICIPATE

Nel caso di anticipo dell'indennità F.I.M.I.L.A. da parte delle aziende ai propri dipendenti, l'erogazione delle indennità può essere versata direttamente al datore di lavoro. Alla domanda di integrazione, presentata dall'azienda sull'apposita modulistica e controfirmata dal lavoratore, dovrà essere allegata oltre a copia dei documenti ordinariamente previsti, anche copia del cedolino paga dal quale risulti l'erogazione dell'anticipo per un importo almeno pari a quello dell'indennità F.I.M.I.L.A.. In tali casi, l'assoggettamento a ritenuta IRPEF di tale indennità è effettuato direttamente dal datore di lavoro medesimo.

Protocollo d'intesa su “Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”

Le Parti firmatarie del presente contratto provinciale di lavoro convengono sulla necessità di adottare iniziative efficaci per proseguire il trend di miglioramento della sicurezza del lavoro in agricoltura. Le Parti concordano che le difficoltà ambientali della provincia determinano una incidenza di infortuni importante ma rilevano che il numero degli stessi, come evidente nei dati ufficiali, è negli anni progressivamente diminuito, nonostante la persistenza di casi di infortunio mortale, fenomeno tragico che permane ed è quasi sempre collegato all'utilizzo delle macchine agricole. L'analisi dei dati rileva una maggiore frequenza di infortuni nel lavoro autonomo e percentuali meno drammatiche sul lavoro dipendente. Ciò dipende da una maggiore professionalità presente nelle aziende strutturate dove età degli addetti dipendenti più bassa ma anche la competenza specifica degli stessi è maggiore, e questi due fattori giocano a favore della prevenzione. Inoltre, nelle aziende datoriali si riscontrano investimenti in sicurezza molto più massicci, frutto di un quadro normativo teso alla prevenzione che abbraccia un arco temporale ventennale e che, seppure ancora lontano da obiettivi soddisfacenti, hanno prodotto frutti importanti. Si rileva la necessità di assicurare più incisive azioni di formazione ed aggiornamento degli addetti, finalizzate all'incremento della consapevolezza “sul problema”, alla conoscenza delle cause di infortunio e malattie professionali, all'adozione di irrinunciabili comportamenti finalizzati ad abbattere il rischio. E' oltremodo necessario che le imprese investano ancora di più in sicurezza, specialmente quando si va ad intervenire in strutture, impianti, attrezzature e macchine. Pertanto è opportuno che, nella programmazione delle forme di sostegno all'imprenditoria e dei fondi strutturali comunitari, in particolare debbano essere premiate le imprese che pianificano investimenti in sicurezza o che hanno svolto concreti interventi di adeguamento sulla sicurezza. Parallelamente tale priorità, al fine di intervenire con maggiore incisività su tutta la popolazione attiva delle campagne, aumentando e livellando lo standard di sicurezza generale in tutte le aziende agricole, oltre che nell'ottica di ridurre l'incidenza del “costo sociale” di detti fenomeni, deve valere nel campo del lavoro esclusivamente autonomo. Quindi, anche nelle aziende che si avvalgono solo di lavoro familiare, vanno privilegiati gli agricoltori che investono in sicurezza.

La Parti ritengono di doversi impegnare non solo nell'azione verso l'amministrazione pubblica competente per le tematiche sopra esposte, ma di svolgere una azione più mirata e diffusa per migliorare l'attenzione culturale di imprenditori e dipendenti agricoli in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Allo scopo, le Parti continueranno nella loro attività di informazione e prevenzione, per dare piena applicazione alle norme previste dalla legge e dai contratti vigenti in materia e pertanto si impegnano ad avviare iniziative: proprie, congiunte e attraverso gli organismi bilaterali, per svolgere attività di informazione e formazione. Si impegnano inoltre, nel momento in cui a livello nazionale verranno sanciti accordi specifici, a definire un protocollo di intesa per la formazione, e la messa a disposizione del settore di figure competenti. E' infatti noto che le Confederazioni nazionali stanno definendo alcune materie, tra cui i temi della sicurezza accanto ed all'interno della definizione della bilateralità agricola. Le organizzazioni firmatarie datoriali e sindacali provinciali, intendono, nel rispetto del quadro contrattuale e di accordi nazionali prossimi dall'essere varati, dare seguito ad utili strumenti locali procedendo conseguentemente all'apertura del tavolo di confronto dedicato. Inoltre le Parti concordano di utilizzare lo strumento della cassa extralegem/ente bilaterale anche attraverso l'utilizzo di apposite linee di finanziamento per una campagna puntuale che rafforzi anche in questo settore la cultura della sicurezza, sicurezza intesa come investimento per il futuro delle aziende e dei loro dipendenti.