

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI
DELLA PROVINCIA DI VERONA**

1° gennaio 2024

31 dicembre 2027

**CONFAGRICOLTURA VERONA
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI
CIA – AGRICOLTORI ITALIANI VERONA**

**FAI CISL
FLAI CGIL
UILA UIL**

AGRI. BI.

ATTIVITA' E FUNZIONAMENTO

INDIRIZZI ORGANIZZAZIONI

➤ **Confagricoltura Verona**

Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Tel. 045/8628811 Fax 045/8620833
e- mail: verona@confagricoltura.it
www.confagricolturavr.it

➤ **Federazione Provinciale Coldiretti**

Viale del Lavoro n. 52 37122 VERONA
Tel. 045/8678211 - Fax 045/8012898
e- mail: verona@coldiretti.it
www.verona.coldiretti.it

➤ **CIA – Agricoltori Italiani Verona**

Via Sommacampagna 63 H 37137 VERONA
Tel. 045/8626248 - Fax 045/ 8622317
e- mail: verona@cia.it segreteria@ciaverona.it

➤ **FAI CISL Verona**

Segreteria Provinciale di Verona
Lungadige Antonio Galtarossa, 22 37133 Verona
Tel.: 0458096277 Fax: 0458032099
e-mail: fai.verona@cisl.it
web site: www.faicislverona.it
PEC: faicislverona@pec.it

➤ **FLAI CGIL Verona**

Via L. Settembrini n. 6 37123 VERONA
Tel. 0458674611 Fax 0458010078
e- mail: flai@cgilverona.it
web site: www.cgilverona.it
PEC: flai@pec.cgilverona.it

➤ **UILA UIL Territoriale Verona e Trento**

Corso Venezia,107 Verona(VR)
Telefono 045 981356
e-mail:verona@uila.it
web site: www.uila-verona.it
PEC: uilaveronatreto@pec.it

➤ **AGRI.BI.**

Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Segreteria Tel. 045/8204555 fax 045/4854845
Servizio Sicurezza Tel 045/8204555 fax 045/47700087
e-mail: info@agribi.verona.it

Indice

INDIRIZZI ORGANIZZAZIONI.....	2
➤ Confagricoltura Verona.....	2
➤ Federazione Provinciale Coldiretti.....	2
➤ CIA - Agricoltori Italiani	Errore. Il segnalibro non è definito.
➤ FAI CISL Verona.....	2
➤ FLAI CGIL Verona.....	2
➤ UILA UIL Territoriale Verona e Trento	2
➤ AGRI.BI.....	2
Art. 1 Oggetto del contratto	5
Art. 2 Durata e disdetta del contratto	5
Art. 3 Ente Bilaterale	6
Art. 4 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	7
Art. 5 Riassunzione	7
Art. 6 Trasformazione da Otd a Oti	7
Art. 7 Assunzione per fase lavorativa	7
Art. 8 Festività soppresse - Ferie	8
Art. 9 Orario di lavoro.....	8
Art. 10 Riposo settimanale.....	8
Art. 11 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai agricoli	8
Art. 12 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai florovivaisti	9
Art. 13 Appalto	9
Art. 14 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti	10
Art. 15 Retribuzione.....	13
Art. 16 Scatti di anzianità.....	15
Art. 17 Cottimo	15
Art. 18 Trattamento di fine rapporto.....	15
Art. 19 Modalità di corresponsione della retribuzione	16
Art. 20 Compensi speciali aggiuntivi per gli operai con contratto a tempo indeterminato	16
Art. 21 Rimborsi spese.....	16
Art. 22 Trattamenti fitosanitari e spargimento concimi	17
Art. 23 Raccolta prodotti ortofruttilicoli sotto serra e funghi	17
Art. 24 Abitazione ed altri benefici per gli operai agricoli e per manodopera migrante	17
Art. 25 Operai agricoli a tempo indeterminato. Concessione di allevare pollame e suini.....	18
Art. 26 Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli)	18
Art. 27 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi straordinari e congedi parentali	18
Art. 27 BIS. Operai agricoli a tempo determinato. Permessi straordinari e congedi parentali	18
Art. 28 Permessi per formazione continua.....	18
Art. 29 Permessi per corsi di recupero scolastico	19
Art. 30 Operai agricoli a tempo indeterminato. Disciplina dei licenziamenti individuali	19
Art. 31 Disciplina sul lavoro e provvedimenti disciplinari	20
Art. 32 Operai agricoli a tempo indeterminato: Dimissioni per giusta causa	20
Art. 33 Previdenza e assistenza assegni familiari	20
Art. 34 Mobilità territoriale della manodopera	21
Art. 35 Convenzioni.....	21

Art. 36 Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese Agri.Bi.	21
Art. 37 Contributo assistenza contrattuale (CAC)	22
Art. 38 Quote sindacali per delega.....	22
Art. 39 Esclusività di stampa	22
Allegato A Statuto Ente Bilaterale.....	24
Allegato B Dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato	30
Allegato C Assunzione a tempo indeterminato.....	31
Allegato D Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato ad indeterminato	32
Allegato E Diritto di precedenza.....	33
Allegato F Istituzione prestazioni aggiuntive erogate da Agri.Bi.....	34
Allegato G Accordo per la nomina del rappresentante per la sicurezza Territoriale RLST	36
RETRIBUZIONI PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA IN VIGORE DAL 01/08/2024	38

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI VERONA
Testo revisionato secondo tutti gli accordi integrativi e di rettifica alla data del 31/08/2021

Tra

Confagricoltura Verona rappresentata dal Presidente Alberto De Togni assistiti dal direttore Luigi Bassani e dalla responsabile Ufficio Sindacale Laura Galvani;

la Federazione Provinciale Coldiretti di Verona rappresentata dal Presidente Alex Vantini, dal Vice - Presidente Giacomo Gianluigi Beltrame, assistiti dal direttore Giuseppe Ruffini e dalla responsabile dell'Ufficio Sindacale Maria Assunta Casato;

la CIA – Agricoltori Italiani Verona rappresentata dal Presidente Andrea Lavagnoli assistito dalla direttrice Marta Turolla

e

la FAI CISL rappresentata dal segretario provinciale Matteo Merlin assistito da Maurizio Tolotto

la FLAI CGIL rappresentata dal segretario provinciale Maria Pia Mazzasette assistita da Samba Sarr

la UILA UIL rappresentata dal segretario territoriale Daniele Mirandola assistito da Alberto Arcozzi

Art. 1 Oggetto del contratto

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro fra datori di lavoro nell'agricoltura, singoli o associati, e delle società cooperative, così come previsto dal CCNL del 23 maggio 2022 e gli operai agricoli secondo le specifiche norme nello stesso indicate.

Il Contratto Provinciale di Lavoro si applica, altresì alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato nonché alle attività agrituristiche, alle aziende florovivaistiche, faunistico venatorie e di acquacoltura.

Art. 2 Durata e disdetta del contratto

Il presente accordo, ad eccezione dei punti che prevedano espressamente una diversa decorrenza, ha valore dal 01.01.2024 al 31.12.2027 per la parte economica e dal 01.01.2024 al 31.12.2025 per la parte normativa e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga inviata disdetta da una delle parti contraenti almeno cinque mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le nuove proposte almeno quattro mesi prima della scadenza e la discussione delle stesse e delle eventuali controproposte dovrà iniziarsi non oltre un mese dopo la loro presentazione.

Il presente Contratto conserverà la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3 Ente Bilaterale

In applicazione dell'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il 23 maggio 2022 e dell'art. 34 del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il 17 ottobre 2012, tenuto conto della legge n.30/2003 e del d.lgs. n. 276/2003, è stato costituito, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, un Ente bilaterale denominato "AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE", con il compito di:

- a) integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per le lavoratrici e i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della Provincia di Verona in base ad accordi sindacali;
- b) riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli della Provincia di Verona;
- c) osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della Provincia di Verona anche con riferimento alle pari opportunità;
- d) adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione introducendo attività di servizi per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- e) sostenere azioni e partecipare ad attività di contrasto dei fenomeni di lavoro nero e sfruttamento del lavoro in agricoltura anche con il servizio di incontro trasparente tra domanda e offerta di lavoro;
- f) promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori del settore primario della Provincia di Verona;
- g) promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro del settore primario nella Provincia di Verona;
- h) effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- i) riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. 35 del Contratto provinciale di lavoro;
- j) esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate, a decorrere dal 1.4.2023 è stabilita una contribuzione pari a:

- 0,55 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dei datori di lavoro*
- 0,40 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico dei lavoratori a decorrere dal 01.07.2021*

**Importi aggiornati agli accordi sottoscritti tra la parti firmatarie del presente CPL in data 25/03/2021 e 13/07/2021*

La quota a carico del lavoratore dovrà essere esposta nel cedolino paga.

Le prestazioni previste dal presente articolo e dai seguenti articoli, 35 e 36 del presente Contratto rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisce 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 prevista dagli articoli 35 e 36 del vigente Contratto Provinciale, all'Ente di cui all'art. 3, a decorrere dal 1° gennaio 2013 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, a erogare ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 20,00 euro mensili, equivalenti a 0,75 euro giornalieri.

Nota a verbale

Le parti, anche alla luce della recente legge sul Caporalato, si impegnano a promuovere concrete azioni a garanzia delle condizioni di legalità nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante l'intervento del sistema della bilateralità anche individuando e diffondendo pratiche che valorizzino ed incentivino le attività economiche del settore agricolo e dei lavoratori del comparto.

Art. 4 Rapporto di lavoro a tempo parziale

In base a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 17 del CCNL del 23 maggio 2022 allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le particolari esigenze di flessibilità nel settore agricolo, si è convenuto di ridurre il limite minimo d'orario, per le prestazioni settimanali a tempo parziale, da 24 ore a 16 ore per le seguenti mansioni:

- cattura avicola
- raccolta uova
- servizio in tavola, pulizia e riordino delle stanze, preparazione, su ordine prestabilito, delle vivande e dei cibi, all'interno delle aziende agrituristiche.

Art. 5 Riassunzione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 23 maggio 2022 si stabilisce che i lavoratori che hanno esercitato il diritto alla riassunzione previsto dall'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modificazioni, dovranno essere convocati dall'azienda con sufficiente preavviso.

Art. 6 Trasformazione da Otd a Oti

Ad integrazione dell'art. 23 del CCNL del 23 maggio 2022 si stabilisce:

- a) Spetta al datore di lavoro fornire la prova di avere offerto l'opportunità al lavoratore, alla scadenza del 180° giorno, di passare a tempo indeterminato.
Al lavoratore che entro 10 giorni non esercitasse tale diritto, il datore di lavoro ripeterà la comunicazione sopraccitata a mezzo raccomandata con R.R.
L'ulteriore mancata risposta, entro cinque giorni, verrà considerata come tacita rinuncia, da parte del lavoratore, all'esercizio del diritto al passaggio a tempo indeterminato e come una sua implicita opzione per la prosecuzione del rapporto in essere a tempo determinato. Resta inteso che il lavoratore (qualora nel frattempo non siano intervenute formali interruzioni nel rapporto di lavoro) potrà in qualsiasi momento chiedere il passaggio a tempo indeterminato.
In caso di rinuncia da parte del lavoratore alla sottoscrizione del contratto a tempo indeterminato, lo stesso dovrà sottoscrivere la dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto in essere a tempo determinato (vedi allegato B)
- b) In assenza della dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto a tempo determinato, ovvero, in alternativa, della dimostrazione di aver offerto al lavoratore la possibilità di trasformare il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato a mezzo raccomandata con R.R., il lavoratore dovrà essere considerato a tempo indeterminato. In questo caso il terzo elemento corrisposto al lavoratore come se fosse operaio a tempo determinato, dovrà intendersi come una anticipazione e, quindi, come un acconto sulle reali indennità che sarebbero spettate al lavoratore con contratto a tempo indeterminato.
- c) In caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato l'anzianità di lavoro a tempo indeterminato decorrerà dal giorno della trasformazione.

Art. 7 Assunzione per fase lavorativa

Secondo quanto previsto dall'art.13 CCNL del 23 maggio 2022, in caso di assunzione per "fase lavorativa", si individuano per la provincia di Verona le seguenti fasi lavorative più rilevanti:

- potatura delle piante da frutto;
- potatura della vite;
- lavorazione invernale delle fragole;
- raccolta delle fragole;
- trapianto del tabacco;
- raccolta e lavorazione estiva del tabacco;
- raccolta della frutta su pianta (mele - pere - pesche);
- vendemmia;

Agli operai assunti per «fase lavorativa» l'azienda garantirà l'occupazione per tutto l'arco di durata della fase lavorativa stessa, salvo il caso in cui si verificano fenomeni o avvenimenti non imputabili al lavoratore o al datore di lavoro, quali ad esempio avversità atmosferiche, danni alle colture, ritardi di maturazione e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, rientro di unità attive o scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C.

Le parti confermano che i modelli previsti dalle norme vigenti per la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro agli enti preposti (compreso l'abrogato registro di impresa) costituiscono in agricoltura, ed in particolare per i rapporti di lavoro a termine, la forma scritta del contratto.

Art. 8 Festività soppresse - Ferie

Fermo restando quanto stabilito dagli artt. 41 e 42 del CCNL 23 maggio 2022, le quattro festività di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, compatibilmente con le esigenze aziendali, possono essere aggiunte totalmente od in parte al monte ferie o possono essere godute come permessi individuali giornalieri concordati con l'azienda.

L'azienda si impegna a concordare il periodo feriale con l'operaio a tempo indeterminato entro il 30 aprile di ogni anno.

Le parti convengono che i lavoratori immigrati, assunti con contratto a tempo indeterminato, possano accumulare i giorni di ferie, permessi e riposi compensativi per rientri temporanei al paese d'origine.

Art. 9 Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti primi giornalieri.

Pertanto, mediamente l'orario di lavoro risulterà così distribuito:

- lunedì, martedì, mercoledì, giovedì e venerdì: ore 7
- sabato: ore 4

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al 1° comma del presente articolo e fatte salve le attività zootecniche, la distribuzione dell'orario medesimo, anche per periodi limitati dell'anno e fatte salve le esigenze di carattere aziendale, potrà essere previsto su cinque giorni.

L'art. 34 3° comma, del CCNL del 23 maggio 2022, prevede che la variabilità dell'orario ordinario settimanale è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di 44 ore settimanali.

Per la Provincia di Verona, ad integrazione di quanto previsto dal 3° comma dell'art.34 del CCNL del 23 maggio 2022, in presenza di particolari condizioni ambientali e climatiche e in rapporto ad obiettive necessità aziendali, potrà essere definita, di concerto con gli operai, una banca ore pari a 50 ore annue, con un orario massimo settimanale di 44 ore. Tali 50 ore andranno retribuite con una maggiorazione del 10%, fermo restando il recupero di tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno.

Per i lavoratori addetti ad allevamenti zootecnici l'orario di lavoro, per tutto l'anno, è di 6 ore e 30 minuti primi al giorno. In tutti gli allevamenti verrà applicato l'orario ad orologio. Per i lavoratori addetti alle stalle di vacche da latte, in considerazione della natura particolare del lavoro che può iniziare anche in ore antecedenti l'alba e che agli stessi vengono corrisposti particolari compensi aggiuntivi, in natura e in denaro, non si darà luogo alle maggiorazioni per lavoro notturno.

Art. 10 Riposo settimanale

In applicazione del 4° comma dell'art. 35 del CCNL del 23 maggio 2022, gli addetti alla custodia, cura e governo del bestiame che non potessero beneficiare del riposo nel giorno festivo, dovranno usufruire della giornata di riposo nell'arco di sette giorni.

Art. 11 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai agricoli

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 9;
- b) lavoro notturno quello eseguito da ore 20 alle ore 6 del mattino successivo nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle 22.00 alle 5.00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale;
- c) lavoro festivo ordinario quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni indicati dall'art. 41 del CCNL del 23 maggio 2022;
- d) lavoro festivo straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, nei giorni festivi.

Il lavoro straordinario non potrà mai superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali. Il limite massimo individuale non potrà superare le 300 ore annue.

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

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

- per lavoro straordinario il 25%;
- per lavoro festivo il 35%;
- per lavoro notturno il 40%;
- per lavoro festivo straordinario il 40%;
- per lavoro festivo notturno il 50%.

Per gli operai a tempo determinato per i quali 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 cadesse in regolari turni periodici e riguardasse mansioni specifiche, rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Art. 12 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai florovivaisti

In considerazione del significativo sviluppo del settore florovivaistico nel veronese, precisando che, fino al 31.12.2008 le parti hanno sempre inteso le tabelle retributive (comprendenti di maggiorazioni) definite per la provincia di Verona da applicarsi, sia agli operai agricoli, che a quelli florovivaisti, si conviene che a decorrere dal 1° gennaio 2009 le percentuali di maggiorazioni di lavoro straordinario, straordinario festivo e notturno sono quelle specificatamente previste dal CCNL per gli operai florovivaisti.

Art. 13 Appalto

La parti firmatarie del presente Contratto, ben consapevoli che l'esternalizzazione dei processi produttivi mediante appalti è un fenomeno diffuso anche in ambito agricolo, in virtù di quanto previsto dal CCNL all'art. 30 ritengono utile avviare un processo di informazione e formazione atto a sensibilizzare le aziende agricole circa il tema degli appalti C.d. genuini.

Allo scopo, individuano Agri.Bi. quale soggetto deputato a tutte le azioni utili.

In particolare, le parti demandano ad Agri.bi:

1. il compito di coordinarsi con Direzione Territoriale del lavoro e Spisal, per una revisione delle Linee Guida relative agli Appalti, emanate dall'Osservatorio provinciale di Verona sulla Cooperazione e svolgere attività di campagna di informazione.
2. La definizione di contenuti e modalità di comunicazione dell'appalto da effettuare ad Agri.Bi.
3. Definire le attività di informazione e formazioni specifica in materia di appalti anche con il supporto di un applicativo informatico su cui possano interagire gli utenti, che consenta ai lavoratori e alle aziende di verificare la correttezza delle condizioni del lavoro in appalto.

Le aziende appaltatrici di attività esternalizzate da impresa agricola, sono tenute ad applicare ai lavoratori e alle lavoratrici dell'appalto il CCNL e il CPL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Art. 14 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

Gli operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base di tre aree professionali. Il CCNL 23 maggio 2022 definisce le caratteristiche essenziali.

AREA 1^

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione, i quali, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con un suo preposto, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa. Così di seguito ripartiti:

Livello 1

- Casaro
- Responsabili di stalla di vacche da latte.
- Responsabile di cantina.
- Capo caseificio.
- Responsabile della fecondazione artificiale, compresi sia quelli con diploma di abilitazione che quelli che hanno un'esperienza acquisita.
- Responsabile di allevamento di scrofe.
- Responsabile di sala nei consorzi ortofrutticoli e nelle fungaie: si tratta del lavoratore che, ricevendo direttive dal datore di lavoro o dal direttore, è responsabile dell'organizzazione del lavoro di cernita, campionamento, selezione, confezione dei frutti e dei funghi e di particolari e complessi procedimenti di lavorazione meccanica del prodotto.
- Responsabile di magazzino frigorifero.
- Capo squadra nelle aziende agricole di trasformazione.
- Responsabile di macello non avicolo.
- Responsabile di incubatoio.
- Responsabile di allevamento di bovini, equini, avicunicoli e specie ittiche.
- Responsabile di pastorizzazione.
- Responsabile di posa di miceli.

Livello 2

- Capo operai di aziende agricole non di trasformazione con più di 8 dipendenti. E' l'operaio che pur potendo esplicitare attività manuale, ricevono le disposizioni dal conduttore di azienda, ne curano e sorvegliano l'esecuzione, eseguono commissioni varie in azienda e fuori e registrano le ore di lavoro.
- Conduttore di caldaie a vapore.
- Conducente di autobus, di autocarri con rimorchio, autoarticolati.
- elettricisti, meccanici, fabbri, falegnami, idraulici, muratori, attrezzisti che svolgono la propria attività con elevato grado di autonomia e con facoltà di iniziativa
- Macellaio di macelli di bovini, suini ed equini.
- Mangimista dosatore. È l'addetto a preparazioni di miscele per gli allevamenti che abbia la necessaria conoscenza e pratica per l'impiego di mangimi concentrati e bilanciati, che sia in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni profilattiche prescritte dal veterinario.
- Potatore
- Innestatore
- Ibridatore
- Sessatore di pulcini
- Addetto al processo di gestione di impianto bioenergetico: è il lavoratore che in piena autonomia svolge, secondo le direttive ricevute, le operazioni di controllo del processo di gestione e la manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia; provvede, inoltre, alla gestione dei flussi delle biomasse di alimentazione dell'impianto medesimo.

Livello 3

- Conducente di pulmino o di autocarro con portata fino ad 8 tonnellate.
- Consegnatario della merce.
- Fecondatore laico. È colui che negli allevamenti avicoli sa eseguire con completa autonomia ogni operazione relativa.
- Addetto allevamento delle vacche.

- Floricoltore.
- Giardiniere.
- Vivaista.
- Viticoltore.
- Addetto alla potatura della vite che esegue archettatura e legatura dei tralci operando in autonomia.
- Addetto alla potatura delle piante da frutto e/o giardino che opera in autonomia.
- Conduttore di macchine agricole complesse. Si tratta di quelle macchine per le quali è necessaria una specifica abilitazione o specializzazione (patentino, attestato etc. etc.). Di fatto quei mezzi che non hanno funzione di trattori agricole.
- Mungitore
- Ruspista.
- Addetto ai centri di vendita al dettaglio con responsabilità di cassa.
- Custode guardiano.
- Meccanico, montatore, aggiustatore, attrezzista, fabbro, falegname, muratore che svolgono la loro attività nell'ambito di direttive a loro assegnate.
- Coadiuvante casaro con particolare perizia tecnica in grado di sostituire il casaro stesso.
- Cuoco nell'azienda agrituristica in grado di organizzare in autonomia la cucina e il menù.

AREA 2^

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorchè necessitanti di un periodo di pratica. Così di seguito ripartiti:

Livello 4°

- Addetto alla selezione, speratura uova, sguosciatura e/o confezionamento.
- Coadiuvante di mansione superiore con 12 mesi di anzianità che svolge la propria attività nell'ambito di direttive a lui assegnate.
- Coordinatore di squadra che svolge la propria attività nell'ambito di direttive a lui assegnate.
- Operaio di aziende agrituristiche in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande e i cibi all'interno dell'azienda stessa.
- Guardiaccia.
- Trattorista addetto ai lavori di aratura, ruspatura e trasporto fuori dell'ambito aziendale e/o conduttore di mezzi semoventi con potenza superiore ai 74 Kw.
- Addetto alle attività ricreative nelle aziende agrituristiche in possesso di abilitazione professionale e/o all'insegnamento o titolo equipollente.
- Coadiuvante al processo di gestione di impianto bioenergetico: è il lavoratore addetto alla gestione dell'impianto bioenergetico secondo le direttive impartite dal titolare dell'azienda o dal Suo responsabile inquadrato al 2° livello del presente contratto, dopo sei mesi di effettivo lavoro.

Livello 5°

- Acquaiolo e fontanaro vincolati a orario completo. E' quella figura adibita alla sorveglianza e distribuzione dell'acqua d'irrigazione dall'origine all'impiego sul fondo e alla manutenzione dei manufatti e degli argini, compresi quelli siti sui condotti di scolo.
- Guardiano. E' l'addetto alla sorveglianza notturna e diurna delle aziende e di quanto in esse contenuto, e agisce in base alle disposizioni del conduttore. Il guardiano, assunto con tale specifica qualifica all'inizio dell'annata agraria, potrà essere destinato, nel corso dell'anno, a lavori agricoli, qualora si dimostri inadatto per il servizio per il quale era stato assunto.
- Magazziniere. E' colui che assume la custodia dei magazzini, con l'obbligo della sorveglianza dei generi e materiali vari che vengono loro consegnati, curando la distribuzione degli stessi secondo gli ordini del conduttore e rendendosi responsabili del buon andamento del servizio loro affidato. Il magazziniere può essere adibito ad altri servizi.
- Trattorista addetto ai lavori di aratura, ruspatura e trasporto fuori dell'ambito aziendale e/o conduttore di mezzi semoventi con potenza inferiore ai 74 Kw.
- Carrellista.
- Addetto alla pesatura o campionatura nei magazzini ortofrutticoli.
- Addetto alla vendita diretta, pesatura e/o confezionamento senza responsabilità di cassa.
- Addetto all'allevamento di bovini, equini, avicunicoli e specie ittiche.

- Addetto all'allevamento avicolo. E' colui che ha la capacità e competenza nel selezionare i capi d'allevamento, di provvedere alla manutenzione delle varie macchine all'interno dell'allevamento e di preparare i pollai all'inizio della rimonta. Inoltre deve essere in grado di effettuare le vaccinazioni e le iniezioni al pollame e saper tenere in ordine i pollai affidatigli.
- Addetto agli allevamenti di suini. E' l'operaio che conosce ed applica a regola d'arte le esigenze qualitative e quantitative per una razionale alimentazione del bestiame assegnato, a seconda dei vari stadi di età ed in relazione all'incremento ponderale. Deve inoltre conoscere la sintomatologia delle più frequenti malattie della specie con cognizioni essenziali sui mezzi di pronto intervento per evitare forme di contagio.
- Addetto alle potature privo di esperienza con diritto di passaggio al 3° livello dopo 24 mesi di effettivo lavoro anche cumulando differenti periodi anche in differenti aziende.
- Addetto all'impianto di bio-gas.
- Addetto alla sorveglianza notturna nelle aziende agrituristiche.
- Addetto all'accoglienza nelle aziende agrituristiche e fattorie didattiche, sociali con un buon livello di conoscenza di lingue straniere, per titolo o per esperienza.

AREA 3^

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali o particolari capacità tecnico-pratica.

Così di seguito ripartiti:

Livello 6°

- Addetto alle pulizie, al riordino delle stanze e al servizio ai tavoli nelle aziende agrituristiche.
- Addetta all'accoglienza nelle aziende agrituristiche e fattorie didattiche, sociali con compiti generici.
- Operai assunti per la raccolta che svolgono lavori diversi per almeno il 40% delle giornate lavorative.

Livello 7°

- Operai che eseguono lavori ordinari e che non richiedono specifici requisiti professionali e che hanno diritto di passaggio al 6° livello decorsi 9 mesi di effettivo lavoro anche cumulando periodi diversi.

Livello 8°

- Operai assunti specificatamente per compiere le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli.

Si precisa che non possono essere inquadrati a questo livello i lavoratori dediti alla conduzione di trattori e/o mezzi semoventi per i quali si rimanda alle declaratorie descritte nelle aree superiori e nel rispetto dei criteri di cui all'art. 32 del CCNL Operai Agricoli.

- Addetto alla raccolta del tabacco e delle erbe officinali
- Addetto alla cattura degli avicoli e alla raccolta delle uova.

Il presente livello non si applica agli operai florovivaisti.

Capo operai

Per il capo operai di aziende con più di 8 lavoratori viene previsto un compenso aggiuntivo mensile, per un massimo di dodici mensilità, pari a € 10,33.

Decadono i compensi aggiuntivi previsti dai precedenti CPL per il capo operai.

Nel caso in cui un lavoratore svolga la funzione di capo per il periodo limitato dell'anno, il compenso di cui sopra sarà corrisposto per la sola durata dell'incarico

Nota a verbale: le parti si impegnano a procedere, entro il 31/12/2025, ad una revisione delle declaratorie e delle relative mansioni riservandosi la facoltà di introdurre nuove figure professionali, in linea con l'evoluzione delle attività agricole.

Art. 15 Retribuzione

Agli operai agricoli a tempo indeterminato compresi gli ex salariati fissi come definiti dall'art 21 del CCNL 23 maggio 2022 spettano, oltre che il salario mensile in denaro (costituito dalla paga base e dalla contingenza), la casa di abitazione proporzionata ai bisogni della famiglia e corrispondente ai criteri della morale e dell'igiene. A questa dovranno essere annessi il pollaio, il porcile ed un orto di almeno 200 mq. di superficie. In caso di mancata concessione della casa da parte del datore di lavoro lo stesso corrisponderà al salariato un importo annuo di € 51,64 frazionabile in 12 mensilità.

Gli operai a tempo indeterminato hanno facoltà di acquistare, per il fabbisogno familiare, generi di produzione dell'azienda al prezzo di mercato all'ingrosso. Nelle aziende a produzione vinicola, a richiesta dell'operaio, il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere il vino necessario al consumo familiare, dietro pagamento del prezzo alla produzione, da trattarsi in rate mensili. I quantitativi di vino possono essere sostituiti da uva.

Gli operai a tempo indeterminato possono essere retribuiti con paga oraria erogata mensilmente o con paga mensile.

A decorrere dal 1° gennaio 2000 le diverse voci retributive provinciali ora esistenti saranno conglobate in un'unica voce "Salario Contrattuale Provinciale", eccettuato, ovviamente, il TFR e il 3° elemento.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono pertanto:

- a) paga base;
- b) contingenza (scala mobile), maturata dall'I-2-1977;
- c) salario contrattuale provinciale
- d) terzo elemento come definito dall'art. 49 del CCNL del 22 ottobre 2014 (solo per gli operai a tempo determinato)
- e) e.d.r.

Ai sensi dell'art. 50 del vigente CCNL e in applicazione dell'accordo 27 ottobre 2023 relativo al recupero dei differenziali inflattivi del biennio 2022/2023, le parti confermano di aver tenuto conto dei minimali d'area nella elaborazione delle tabelle retributive allegate al presente contratto, con decorrenza 1.1.2024.

Aumenti retributivi

A decorrere dal 01/08/2024 le retribuzioni verranno maggiorate del 6.5%.

Per i lavoratori in forza alla data del 8 agosto 2024, data di sottoscrizione del accordo sindacale di rinnovo del presente Contratto provinciale, che rientrano in una delle casistiche sotto individuate, verrà erogata dai datori di lavoro una somma "una tantum" come di seguito specificato:

- Euro 200,00 lordi agli OTI in occasione dell'erogazione della tredicesima 2024 o dei ratei della stessa per cessazione;
- Euro 200,00 lordi agli OTD che con lo stesso datore di lavoro hanno raggiunto 100 giornate maturate nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 luglio 2024 erogati in occasione della scadenza del contratto ovvero al più tardi con la mensilità di dicembre 2024;
- Euro 100,00 lordi agli OTD che con lo stesso datore di lavoro hanno raggiunto tra le 52 e le 99 giornate maturate nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 luglio 2024 erogati in occasione della scadenza del contratto ovvero al più tardi con la mensilità di dicembre 2024.

Le somme come sopra indicate devono essere proporzionalmente ridotte in caso di assenze o aspettative non retribuite, periodi di lavoro a tempo parziale, sospensioni e/o riduzioni

Salario variabile detassato

Le organizzazioni firmatarie del presente accordo, in data 12 dicembre 2016 per la provincia di Verona, hanno introdotto, in via sperimentale, a favore degli operai agricoli il salario variabile, erogato secondo i criteri e la disciplina di cui ai premi di produttività, ai sensi dell'art. 1, comma 188 Legge 28/12/2015 n.208 e successive circolari applicative, tra cui la circolare n.28/E del 15/06/2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Il suddetto salario variabile è stato in seguito reso elemento strutturale con apposito accordo sindacale datato 31 ottobre 2018.

Per il settore agricolo si è individuato, quale indicatore idoneo a misurare l'incremento della produttività aziendale l'indice MOL/VA di Bilancio Margine Operativo Lordo diviso per il Volume d'Affari.

Il MOL andrà così calcolato: Fatturato detratti i costi d'acquisto e i costi del personale. In caso di risultato positivo dell'indice MOL/VA, come sotto individuato, saranno erogate ai lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (OTI), nell'anno di riferimento, le seguenti somme:

Le parti concordano sul fatto che il salario variabile, pur avendo requisiti e caratteristiche tipiche del premio di risultato, è da considerarsi a tutti gli effetti parte del salario dovuto e di conseguenza l'azienda è da ritenersi obbligata a corrispondere quanto definito dal presente contratto al raggiungimento dei risultati pattuiti quali soglia per il pagamento del salario variabile.

A partire dal 01 gennaio 2022 le prestazioni dell'Ente Bilaterale previste a budget saranno fruibili previa verifica dell'effettuazione del calcolo da parte dei datori di lavoro, direttamente o per il tramite delle associazioni di appartenenza.

In caso insorgessero controversie tra le parti, in merito alla determinazione del salario variabile, le parti interessate, congiuntamente o singolarmente (azienda o lavoratore), potranno richiedere, anche per il tramite dell'organizzazione di appartenenza, all'Ente Bilaterale di settore Agri.Bi., un incontro per tentare di comporre bonariamente la vertenza insorta.

A decorrere dal 08/08/2024 gli importi sono i seguenti:

MOL/VA > 0,30 ≤ 0,40	220,00 (euro)
MOL/VA > 0,40 ≤ 0,50	294,50 (euro)
MOL/VA > 0,50	363,00 (euro)

Per i lavoratori OTI non occupati per l'intero anno solare, l'azienda erogherà i ratei di salario variabile proporzionali al periodo di occupazione.

Per gli operai assunti con contratto a tempo determinato OTD in forza nella medesima azienda nel mese di settembre, sarà riconosciuto il salario variabile, ricorrendone i presupposti, proporzionalmente alle giornate lavorate nell'anno solare precedente.

L'erogazione del salario variabile avverrà nel mese di settembre e il relativo calcolo va effettuato con le modalità messe a disposizione da Agri.Bi. anche per il tramite delle associazioni agricole di appartenenza e firmatarie del presente contratto, che rilasceranno una ricevuta di avvenuto calcolo.

Sono fatti salvi accordi aziendali di erogazione di premi di produttività migliorativi comunicati ad Agri.Bi.

Lavoratore e datore di lavoro potranno concordare l'erogazione delle somme dovute quale salario variabile sotto forma di "Welfare" nei termini stabiliti dalla normativa in vigore.

Welfare

Le Parti concordano sulla opportunità che le aziende possano prevedere l'attivazione di programmi di welfare aziendale.

Il Welfare è l'insieme di iniziative, beni e servizi che l'azienda può mettere a disposizione dei propri dipendenti, per aumentare il loro benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale oltre ad essere uno strumento per la salvaguardia dell'occupazione.

I beni e i servizi rientrati nel programma di welfare aziendale non possono sostituire in alcun modo gli elementi economici che determinano la retribuzione del lavoratore, ma integrano la capacità di spesa del lavoratore

Art. 16 Scatti di anzianità

Fermo restando quanto previsto dall'art. 54 del CCNL del 23 maggio 2022 per gli operai a tempo indeterminato il primo scatto maturerà allo scadere del biennio di servizio prestato con la classifica di operaio a tempo indeterminato. Il valore degli eventuali scatti maturati diventa elemento di retribuzione a tutti gli effetti.

Gli scatti di anzianità, a decorrere dal **1/03/2000** hanno il seguente valore:

CATEGORIA	VALORE SCATTO
1° livello (Nuovo)	€ 14,71
2° livello (Ex Specializzato Super)	€ 14,20
3° livello (Ex Specializzato)	€ 13,68
4° livello (Ex Qualificato Super)	€ 12,39
5° livello (Ex Qualificato)	€ 11,36
6° livello (Ex Comune)	€ 10,07

Art. 17 Cottimo

In relazione a quanto stabilito dall'art. 57 del CCNL del 23 maggio 2022 le organizzazioni firmatarie del presente accordo, stabiliscono quanto segue:

Sono validi gli accordi individuali stipulati tra lavoratore e azienda stessa con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali di categoria che hanno sottoscritto il presente accordo provinciale.

Rimane inteso, comunque, che il livello salariale previsto dalla contrattazione collettiva viene salvaguardato".

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi e previdenziali le parti, all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro, faranno riferimento alla legislazione e alla contrattazione collettiva vigente per il settore agricolo.

Inoltre, il cottimo può essere applicato esclusivamente agli operai a tempo determinato assunti per fasi lavorative.

Art. 18 Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto dall'art. 58 del CCNL del 23 maggio 2022, per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 l'indennità di anzianità è fissata nel seguente modo:

- ⇒ per il periodo antecedente all'11-11-1967, 10 giornate annue;
- ⇒ per il periodo dall'11-11-1967 al 10-11-1972, 15 giornate annue;
- ⇒ per il periodo dall'11-11-1972 al 10-11-1974, 18 giornate annue;
- ⇒ dall'11-11-1974 al 10-11-1976, 25 giornate annue;
- ⇒ dall'11-11-1976 al 31-5-1982, 26 giornate annue.

Per gli operai a tempo indeterminato di cui al punto b) dell'art. 2 del CPL del 21/06/89 l'indennità di anzianità è valutata in:

- ⇒ 18 giornate all'anno per il periodo 11-11-1973/10-11-1974,
- ⇒ 25 giornate all'anno per il periodo 11-11-1974/11-11-1976
- ⇒ 26 giornate all'anno per il periodo 11-11-1976/31-5-1982.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è l'ultima che l'operaio ha recepito alla data di entrata in vigore della Legge 297/82, con esclusione, in base alle vigenti disposizioni di Legge, degli aumenti della contingenza scattati posteriormente al 31 gennaio 1977.

La liquidazione di detta indennità deve computarsi in dodicesimi per eventuali frazioni di anno.

Ove l'operaio agricolo 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), fino al termine dell'annata agraria e comunque per un periodo non inferiore a 150 giornate.

Art. 19 Modalità di corresponsione della retribuzione

Per gli operai a tempo indeterminato, la corresponsione del salario deve avvenire, posticipatamente, alla fine di ogni mese. Alla stessa data devono essere liquidati i compensi loro spettanti per eventuali prestazioni eccedenti le normali, fornite nel corso del mese (ore straordinarie, ecc.).

Per gli operai a tempo determinato la retribuzione deve avvenire normalmente a fine settimana o a fine quindicina o a fine mese, e per periodi più brevi, quando l'operaio non abbia lavorato per un'intera settimana.

All'atto della corresponsione della paga verranno liquidate e pagate le ore straordinarie eseguite ed eventuali altre spettanze.

A decorrere dal 2009, in adeguamento a quanto previsto dall'art. 48 CCNL del 6 luglio 2006, la quattordicesima mensilità sarà corrisposta ad aprile e sarà pari ai dodicesimi effettivamente maturati in base ai mesi di servizio prestati al 30 aprile.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso la stessa azienda.

Art. 20 Compensi speciali aggiuntivi per gli operai con contratto a tempo indeterminato

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) a piè di lista.

Nel caso in cui gli stessi lavoratori utilizzino il proprio mezzo, su richiesta dell'azienda, avranno diritto al rimborso chilometrico determinato in base alle tabelle ACI per la FIAT Punto 3 porte cilindrata 1200 cc con percorrenza annuale di 15.000 Km. Inoltre, il lavoratore, che per necessità aziendali, utilizza la propria autovettura con una percorrenza annua superiore ai 10.000 Km, avrà diritto ad una polizza CASCO sull'autovettura da lui indicata.

Agli operai con contratto a tempo indeterminato addetti a lavori di stalla con vacche da latte, in considerazione del particolare orario di lavoro seguito, verrà corrisposto un compenso di € 0,046 per ogni quintale di latte prodotto in stalla.

Nelle stalle con più addetti, detto compenso verrà ripartito in parti uguali tra tutti.

A tutti gli addetti che eseguono la mungitura verrà concesso, in aggiunta al salario mensile, un litro di latte al giorno.

A tutti gli operai con contratto a tempo indeterminato addetti alla stalla, al trattorista, al meccanico o all'addetto ad altre lavorazioni che lo richiedono, verranno fornite annualmente due tute o grembiuli da lavoro o il corrispettivo.

Quando il lavoro si svolga all'interno di magazzini frigoriferi, l'azienda fornirà una giubba.

Art. 21 Rimborsi spese

Ad integrazione dell'art. 56 del CCNL del 23 maggio 2022, ai lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, qualora sia previsto il rientro in giornata, spetta inoltre un'indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, il tempo dedicato allo spostamento non va conteggiato nell'orario di lavoro ordinario ma andrà indennizzato come di seguito indicato:

euro 9,00 fino a 15 chilometri;

euro 12,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;

euro 18,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;

euro 28,00 oltre 40 chilometri.

Al fine dell'applicazione della presente norma, per "sede abituale di lavoro" deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Art. 22 Trattamenti fitosanitari e spargimento concimi

Le condizioni e l'ambiente di lavoro dovranno essere tali da non presentare rischi per la salute e l'incolumità del lavoratore.

Per il trattamento con liquido o polvere contro avversità animali o vegetali delle coltivazioni e spargimento concimi oltre alla tariffa prevista per i lavori ordinari, verrà corrisposto un aumento del 15% sulla tariffa salariale globale dell'operaio comune; questi lavori rientrano tra quelli per i quali è prevista la fornitura dell'ideale tuta.

Per le irrorazioni di prodotti tossici e molto tossici si darà applicazione ad una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 20 minuti giornalieri; l'azienda deve inoltre assicurare le attrezzature protettive di difesa (tute, occhiali, guanti, ecc.) ed attiverà la sorveglianza sanitaria del lavoratore nei casi previsti dal documento di valutazione dei rischi.

Il tempo impiegato per la visita medica verrà considerato orario di lavoro.

Gli operai addetti abitualmente a trattamenti con prodotti tossici dovranno sottoporsi a visite mediche periodiche secondo quanto previsto dalla valutazione dei rischi; il tempo impiegato per la visita medica verrà considerato orario di lavoro regolarmente retribuito con un limite di 8 ore per anno. Qualora l'azienda si doti di attrezzature protettive che assicurino l'isolamento ed il non contatto con i prodotti fitosanitari stessi, non si farà luogo alla riduzione dell'orario di lavoro come sopra descritto.

Al carrellista che svolge le proprie mansioni in magazzini frigoriferi verrà assicurato, in assenza della cabinatura del mezzo, un apposito indumento adeguato all'isolamento termico.

Art. 23 Raccolta prodotti ortofrutticoli sotto serra e funghi

Quando il lavoro di raccolta dei prodotti ortofrutticoli avvenga sotto tunnel non sufficientemente areati e cioè di misura inferiore ai 2,5 metri di altezza al centro e 4,5 metri di larghezza e quindi l'operaio sia costretto ad operare in condizioni di disagio, alla tariffa prevista per i lavori ordinari, verrà aggiunto un aumento del 7,5%. Analoga maggiorazione verrà corrisposta agli addetti alla raccolta dei funghi, costretti ad operare in condizioni di disagio ed in locali eccessivamente umidi.

Art. 24 Abitazione ed altri benefici per gli operai agricoli e per manodopera migrante

La concessione delle case destinate ai lavoratori occupati nell'azienda è fatta a titolo gratuito. Il lavoratore che cessasse dal servizio nel corso dell'annata agraria per occuparsi presso altra azienda o dedicarsi ad altra attività, dovrà lasciare liberi da persone e cose gli immobili concessigli in dipendenza del contratto di lavoro, entro 7 giorni qualora occupi un alloggio collettivo, ovvero entro 40 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro qualora stia occupando un'abitazione aziendale per sé e per la propria famiglia.

Agli addetti alle malghe e precisamente al casaro, all'aiuto casaro, al vaccaro, al pastore, oltre al salario di qualifica spettante, competeranno, limitatamente al periodo dell'alpeggio, il vitto e l'alloggio. Quando dette maestranze rientreranno dall'alpeggio, assumeranno a tutti gli effetti contrattuali, la normale figura del salariato fisso.

Ferma restando l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale, in base a quanto previsto dal 1° comma dell'art 25 del CCNL del 19 giugno 2018 si conviene che per il lavoratori migranti, come definiti dal 2° e 4° comma del medesimo articolo, il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno siano a carico dell'azienda quando detta manodopera è superiore alle 15 unità, proveniente da uno stesso comune o da comuni limitrofi e che si servono del mezzo di trasporto collettivo più conveniente.

Si conviene, inoltre, che alla manodopera migrante, l'azienda metterà a disposizione un ambiente per consumare i pasti, munito dell'attrezzatura idonea.

Quando il numero della manodopera migrante è pari o supera le 15 unità, l'azienda oltre a fornire un pasto a detti lavoratori lo fornirà anche ai lavoratori non migranti.

Se il servizio di trasporto collettivo è organizzato dall'azienda si intende a titolo gratuito.

Pure la concessione del locale e delle relative attrezzature per il pernottamento della manodopera migrante, se fatta dall'azienda, deve essere a titolo gratuito.

Quando detta manodopera pernottasse in azienda, il datore di lavoro predisporrà locali idonei ad una confortevole sistemazione, muniti di servizi adeguati.

Art. 25 Operai agricoli a tempo indeterminato. Concessione di allevare pollame e suini

Ad ogni famiglia di operaio assunto con contratto a tempo indeterminato è concesso di tenere animali di bassa corte, purché non rechino danno alle colture e precisamente fino a 10 polli adulti, 2 covate di pulcini e 6 anatre. Tali limiti massimi possono essere superati allorché l'allevamento venga fatto costantemente in recinto chiuso.

Per gli altri animali di bassa corte è ammesso l'allevamento in compartecipazione, secondo accordi particolari. E pure concesso di allevare il maiale fino ad un massimo di due capi per famiglia.

La paglia per lettiera di questi animali dovrà essere fornita dal conduttore ed usata con la massima parsimonia; il letame resta all'azienda.

Qualora l'abbattimento dei maiali dovesse farsi presso il macello pubblico, il datore di lavoro fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.

Art. 26 Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli)

Nel caso in cui gli operai a tempo indeterminato dovessero avere particolari necessità di assentarsi dall'azienda, dovranno ottenere il permesso del datore di lavoro.

Qualora l'operaio a tempo indeterminato non possa effettuare il recupero delle ore perse per cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore stesso, l'azienda chiederà l'intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli nei modi e nei tempi stabiliti dalla legislazione vigente.

In caso di utilizzo della Cassa integrazione, l'azienda corrisponderà all'operaio agricolo, ad accoglimento avvenuto della domanda, un'integrazione dell'indennità di legge pari al 10% della retribuzione relativa alla qualifica di appartenenza.

Per quanto riguarda i dipendenti delle Cooperative per l'utilizzo della cassa Integrazione Guadagni si applicano le norme contenute nella legge 240/84.

Art. 27 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi straordinari e congedi parentali

In aggiunti ai permessi e congedi già disciplinati dall'art. 39 del CCNL del 23 maggio 2022

per le giornate di assenza del lavoratore dovute a donazione del sangue, il datore di lavoro ha diritto di richiedere all'INPS il rimborso della retribuzione obbligatoriamente corrisposta. Tali giornate e le relative retribuzioni non debbono essere dichiarate all'INPS quando, per effetto della domanda stessa, l'onere retributivo sia stato trasferito allo stesso.

Art. 27 BIS. Operai agricoli a tempo determinato. Permessi straordinari e congedi parentali

In aggiunta ai permessi e congedi già disciplinati dall'art. 39 del CCNL del 23 maggio 2022 per i lavoratori a tempo determinato con almeno 150 giornate di lavoro presso lo stesso datore di lavoro nell'anno precedente o nell'anno in corso, in caso di matrimonio riconosciuto dal paese di origine o dallo stato italiano, è previsto il diritto alla fruizione di 39 ore di permesso matrimoniale da godere con continuità.

Art. 28 Permessi per formazione continua

In aggiunta a quanto previsto dal comma 2 dell'art 38 del CCNL del 23 maggio 2022, saranno concessi permessi non retribuiti per un massimo di 50 ore nell'arco dell'anno.

Secondo quanto previsto dall'art. 38 6° comma del CCNL del 23 maggio 2022, si stabilisce che i lavoratori interessati siano agevolati nell'orario di lavoro (es. cambio turno, orario flessibile, recupero ore). Le richieste del permesso retribuito per la frequenza ai corsi di formazione dovranno essere avanzate alle aziende almeno due mesi prima, specificando il corso di studio al quale si intende partecipare.

L'operaio inoltre certificherà al datore di lavoro, prima che lo stesso provveda alla corresponsione del salario, un documento attestante la frequenza al corso con le ore di partecipazione. Nel caso in cui l'operaio cumuli in un solo anno le 240 ore di permesso retribuito, le stesse saranno pagate per intero a condizione che l'operaio presti la propria opera presso l'azienda per un triennio.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie

In caso di dimissioni anticipate, dalla liquidazione verranno in proporzione defalcate le ore retribuite in supero. Ai sensi della legge 300/1970 agli operai verrà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto o i giorni necessari per sostenere gli esami per il conseguimento della laurea o diploma di scuola media superiore.

Art. 29 Permessi per corsi di recupero scolastico

In aggiunta a quanto previsto dal 1° comma dell'art 40 del CCNL del 23 maggio 2022 saranno concessi permessi non retribuiti per un massimo di 50 ore nell'arco dell'anno.

Secondo quanto previsto dall'art. 40 4° comma del CCNL del 23 maggio 2022, si stabilisce che i lavoratori interessati siano agevolati nell'orario di lavoro (es. cambio turno, orario flessibile, recupero ore). Le richieste del permesso retribuito per la frequenza ai corsi di recupero scolastico dovranno essere avanzate alle aziende 2 mesi prima, specificando il corso di studio al quale si intende partecipare.

L'operaio inoltre certificherà al datore di lavoro, prima che lo stesso provveda alla corresponsione del salario, un documento attestante la frequenza al corso con le ore di partecipazione. Nel caso in cui l'operaio cumuli in un solo anno le 180 ore di permesso retribuito, le stesse saranno pagate per intero a condizione che l'operaio presti la propria opera presso l'azienda per un triennio.

In caso di dimissioni anticipate, dalla liquidazione verranno in proporzione defalcate le ore retribuite in supero.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie.

Ai sensi della legge 300/1970 agli operai verrà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto o i giorni necessari per sostenere gli esami per il conseguimento della laurea o diploma di scuola media superiore.

Art. 30 Operai agricoli a tempo indeterminato. Disciplina dei licenziamenti individuali

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai agricoli non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge n. 604/1966 e n. 300/1970, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108.

Giusta causa

Si ha giusta causa di licenziamento al verificarsi di una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto.

Il licenziamento per giusta causa comporta la risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, giusta causa i seguenti motivi:

- palese atto di insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o di suoi rappresentanti nell'azienda;
- la rissa o vie di fatto all'interno dell'azienda;
- la condanna penale per reati
- il danneggiamento doloso di beni aziendali o dovuto a grave negligenza;
- l'assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi;
- la recidiva di mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Giustificato motivo

Si ha giustificato motivo di licenziamento qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro, ovvero in presenza di ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 75 del CCNL del 23 maggio 2022

Costituiscono giustificato motivo ad esempio:

- il compimento del 65° anno di età da parte dei lavoratori già pensionati;
- la cessazione dell'attività aziendale. In caso di trapasso di azienda il licenziamento opererà solo nei confronti dei lavoratori che non potranno essere confermati dal subentrante in relazione al fabbisogno di manodopera che la famiglia dello stesso può fornire;
- la riduzione del patrimonio zootecnico e della superficie aziendale;
- la modifica degli ordinamenti culturali, dell'organizzazione aziendale e degli allevamenti;
- l'adesione dell'impresa a forme associative di conduzione o cooperative di servizio, sempreché la manodopera eccedente non trovi possibilità di inserimento del nuovo assetto aziendale associato;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta ed il rientro di unità lavorative limitatamente a familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo di raccomandata R.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

Per quanto non espressamente disciplinato, in materia, nel presente Contratto si fa riferimento al CCNL del **23 maggio 2022** Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della cit. legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del DL 22/12/81 n. 791, convertito con modificazioni dalla legge 26/02/82 n. 54.

Art. 31 Disciplina sul lavoro e provvedimenti disciplinari

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

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

Nel caso di infrazione alle condizioni del presente Contratto si applicheranno le seguenti penalità:

1) una multa al lavoratore, fino ad un massimo di due ore di salario, nei seguenti casi:

- a) che senza giustificato motivo si assenti dal lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine o agli attrezzi;
- c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza. In questo caso il lavoratore viene sospeso dal lavoro per tutta la giornata;
- d) che si addormenti nelle ore di lavoro. In questo caso, oltre alla multa, il punito subirà la perdita del salario per le ore perdute.

2) Una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva nelle mancanze di cui al paragrafo precedente

Gli importi delle multe, che non rappresentano risarcimenti di danni, saranno devoluti a beneficio della Cassa Integrazione Malattia.

3) Licenziamento immediato, senza preavviso, ove ne ricorra la giusta causa. I provvedimenti di cui al presente articolo dovranno essere denunciati ad Agri.Bi. entro il termine di cinque giorni dal provvedimento stesso. In caso contrario il provvedimento dovrà ritenersi nullo.

L'applicazione delle suddette norme dovrà avvenire in conformità a quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, in ogni caso adeguandosi alle stesse.

Art. 32 Operai agricoli a tempo indeterminato: Dimissioni per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile e dell'art. 76 del CCNL del 23 maggio 2022 l'operaio agricolo a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

A titolo esemplificativo, sono da considerarsi giuste cause:

- a. immotivato ritardo nella corresponsione della retribuzione o decurtazione della stessa;
- b. mancata ottemperanza agli obblighi previdenziali;
- c. reiterate offese nei confronti del lavoratore e/o vie di fatto;
- d. imposizione di prestazioni lavorative in violazione delle norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro;
- e. qualsiasi altra recidiva inadempienza degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro.

Art. 33 Previdenza e assistenza assegni familiari

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari e per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le vigenti disposizioni di legge.

Nel caso di inadempimento alle stesse da parte del datore di lavoro, lo stesso sarà civilmente responsabile nei confronti del lavoratore, al quale dovrà corrispondere il corrispettivo delle prestazioni e delle assistenze avute in meno a causa delle inadempienze stesse.

Art. 34 Mobilità territoriale della manodopera

Relativamente agli incontri provinciali previsti dall'art. 24 del CCNL del 23 maggio 2022 la parte datoriale si impegna a pervenire all'incontro entro 15 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS. dei lavoratori.

Art. 35 Convenzioni

Le parti convengono sull'utilità dello strumento delle convenzioni così come previsto dalla legge n. 56/1987. Le parti si incontreranno per verificare in concreto le possibilità di utilizzo di questo strumento nella provincia di Verona.

Le parti individuano nell'istituto delle convenzioni di cui all'art. 28 del vigente CCNL uno strumento utile alla formazione, promozione, estensione e stabilizzazione dell'occupazione nel settore agricolo, nonché riconoscimento del valore delle professionalità acquisite.

Le convenzioni potranno avere valenza anche pluriennale, interaziendale, intersettoriale e/o di filiera, ovvero essere inserite in programmi di formazione e/o occupazione anche in sinergia con le istituzioni e Agri. Bi. I calendari di lavoro potranno essere annuali, stagionali, mensili o settimanali purché siano chiari i tempi di assunzione ed utilizzo della manodopera in relazione alle caratteristiche produttive dell'azienda.

Le parti demandano ad Agri.Bi. la possibilità di destinare risorse a sostegno dei programmi di assunzione.

Le aziende che intendano convenzionarsi, per accedere alle eventuali risorse dedicate di Agri.Bi., dovranno presentare alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del presente CPL i programmi, che si daranno per approvati decorsi 20 giorni dalla loro comunicazione.

Art. 36 Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese Agri.Bi.

Il finanziamento di Agri.bi istituito con apposita convenzione tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto è assicurato mediante un contributo dei datori di lavoro e dei lavoratori, in misura percentuale sulle retribuzioni imponibili previdenziali.

Il contributo verrà direttamente versato dal datore di lavoro con diritto di rivalsa sui lavoratori della relativa quota di competenza.

A decorrere dal 01.01.2013 Agri.bi integra ai lavoratori agricoli tutte le giornate di malattia fino al raggiungimento del 100% della retribuzione tabellare per i primi tre giorni di malattia, indipendentemente dalla durata della stessa, dal 4° al 20° giorno nella misura del 50% della retribuzione tabellare, dal 21° al 180° giorno nella misura del 33,34% della retribuzione tabellare. Le integrazioni saranno liquidate a fronte dell'avvenuto pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.

A decorrere dal 01.01.2000 Agri.bi. provvede ad integrare ai lavoratori agricoli tutte le giornate di infortunio fino al raggiungimento dell'100% della retribuzione tabellare per gli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Indennità di maternità

A decorrere dal 01.01.2013 l'indennità economica di maternità, istituita nel 2003 è pari ad € 500,00.

In caso di adozione e affidamento, sarà corrisposta la medesima indennità economica per ogni bambino di età non superiore a sei anni.

Le indennità saranno riconosciute alle lavoratrici agricole a seguito di presentazione della documentazione che comprovi il pagamento dell'indennità di maternità per astensione obbligatoria da parte dell'INPS.

Le parti s'impegnano a verificare annualmente, l'efficacia e la sostenibilità di tale erogazione. In tale occasione verrà valutata la sussistenza delle condizioni di un'integrazione al 100% dell'indennità di maternità obbligatoria corrisposta dall'Inps.

Tali integrazioni vengono erogate da Agri.bi. e liquidate, su richiesta del lavoratore interessato, sulla base di quanto previsto dal regolamento dell'Ente.

Art. 37 Contributo assistenza contrattuale (CAC)

I datori di lavoro e i lavoratori agricoli, a titolo di Assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali un contributo in misura percentuale rispetto alle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali. La misura, le modalità di applicazione, riscossione ed ogni quant'altro attiene a detto contributo sono contenute in apposito accordo sottoscritto dalle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di lavoro.

La quota a carico del lavoratore dovrà essere esposta nel cedolino paga.

Art. 38 Quote sindacali per delega

Le quote sindacali per delega verranno effettuate dall'azienda tramite una trattenuta mensile fissa previa apposita delega inviata dal lavoratore all'azienda.

Tale delega dovrà riportare le modalità di trattenuta prevista dal CPL, il periodo in cui verrà effettuata la trattenuta, l'ammontare della stessa, il numero di c/c sul quale dovrà essere effettuato il versamento, le norme di rinuncia alla delega.

Le OO.SS. dei lavoratori comunicheranno con apposita lettera alle Organizzazioni datoriali i numeri di c/c sui quali dovranno essere effettuati i versamenti.

Tali numeri verranno poi comunicati alle aziende dalle Organizzazioni datoriali.

Le trattenute avverranno a scadenze mensili per 14 mensilità, le aziende provvederanno al versamento dei relativi importi in occasione del pagamento della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 39 Esclusività di stampa

Il presente CPL sarà 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.

Verona, 8 agosto 2024

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI CISL

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di VERONA

FLAI CGIL

CIA – AGRICOLTORI ITALIANI VERONA

UILA UIL

Allegato A Statuto Ente Bilaterale

Statuto dell'Ente Bilaterale "AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE"

Art. 1 - Costituzione e denominazione

In applicazione dell'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il 25 maggio 2010 e dell'art. 34 del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il 17 ottobre 2012, tenuto conto della legge n. 30/2003 e del d.lgs. n. 276/2003, è costituito, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, quale emanazione di natura contrattuale, un Ente bilaterale senza fini di lucro denominato "AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE".

Art. 2 - Sede e durata

L'Ente ha sede in Verona (VR), Via Sommacampagna n. 63 d/e.

L'Ente ha durata illimitata.

Art. 3 - Finalità e scopi

L'Ente non ha scopo di lucro ed esaurisce le proprie finalità statutarie nell'ambito della Regione del Veneto.

L'Ente ha i seguenti scopi:

- A. integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per le lavoratrici e i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della Provincia di Verona in base ad accordi sindacali;
- B. riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli della Provincia di Verona;
- C. osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della Provincia di Verona anche con riferimento alle pari opportunità;
- D. adottare servizi e strumenti in favore di una maggio-re e migliore occupazione introducendo attività di servizi per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- E. sostenere azioni e partecipare ad attività di contra-sto dei fenomeni di lavoro nero e sfruttamento del lavo-ro in agricoltura anche con il servizio di incontro trasparente tra domanda e offerta di lavoro;
- F. promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione delle lavoratrici e dei lavoratori del settore primario della Provincia di Verona;
- G. promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro del settore primario nella Provincia di Verona.
- H. effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- I. riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. 35 del Contratto provinciale di lavoro;
- L. esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per l'attuazione dei suoi scopi l'Ente può aderire ed essere affiliato alle Organizzazioni Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito dei compiti istituzionali.

Per il raggiungimento dei propri scopi, l'Ente potrà do-tarsi di strutture operative.

L'Ente non può svolgere attività diverse da quelle sopraindicate ad eccezione di quelle strumentali od accessorie a quelle statutarie, in quanto integrative delle stesse.

Art. 4 – Patrimonio

Il patrimonio dell'Ente è indivisibile ed è costituito:

- dal fondo di dotazione iniziale che ammonta ad euro 20.000,00 (ventimila virgola zero zero), di cui il 50% (cinquanta per cento), e quindi l'importo di Euro 10.000,00 (diecimila virgola zero zero), costituisce il fondo patrimoniale di garanzia, indisponibile e vincolato a garanzia dei terzi che instaurino rapporti con l'Ente;
- da eventuali beni immobili, mobili registrati e mobili che diverranno di proprietà dell'Ente o che potranno essere acquistati e/o acquisiti da lasciti e donazioni;
- da contributi, erogazioni, lasciti e donazioni di enti e soggetti pubblici e privati;
- da eventuali fondi di riserva costituiti con le eccedenze di bilancio.

Art. 5 - Risorse economiche

L'Ente trae le risorse economiche per il suo funzionamento da:

- contributi previsti dal Contratto provinciale di lavoro;
- contributi degli associati e/o di privati;
- contributi dello Stato, di enti ed istituzioni pubbliche;
- contributi di organismi internazionali;
- reddito derivante dal patrimonio di cui all'art. 4.

Tutte le entrate ed eventuali avanzi di gestione sono destinati esclusivamente alla realizzazione delle finalità dell'Ente.

Qualora il gettito dei contributi previsti dal Contratto provinciale di lavoro, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative di cui alla lettera A dell'art. 3 e per lo svolgimento delle altre attività previste dal medesimo art. 3, le Organizzazioni Istitutive promuoveranno una modifica delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.

Art. 6 - Esercizio sociale

L'esercizio sociale dell'Ente si chiude al 30 giugno di ogni anno.

Entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio il Comitato di Gestione redige il bilancio consuntivo, che viene comunicato ai Soci.

Per la gestione dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio di cui all'art. 3, lettera A, l'Ente deve tenere una contabilità separata con evidenza delle quote di contribuzione destinate allo scopo e delle relative spese per prestazioni.

Il Comitato di Gestione redige il bilancio preventivo, che deve contenere le previsioni di entrata e di spesa, e lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea in sede di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno prece-dente.

È fatto divieto di distribuire, anche in modo in-diretto, utili o avanzi di gestione ai Soci, nonché fon-di, riserve o capitale.

Art. 7 - Responsabilità

I componenti del Comitato di Gestione sono responsabili verso l'Ente secondo le norme del mandato. E' però esente da responsabilità quello degli amministratori il quale non abbia partecipato all'atto che ha causato il danno, salvo il caso in cui, essendo a cognizione che l'atto si stava per compiere, egli non abbia fatto constare del proprio dissenso.

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e delle lavoratrici e dei lavoratori dell'agricoltura della Provincia di Verona promuovono la costituzione e l'attività dell'Ente nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza.

Esse non sono responsabili, né direttamente, né indirettamente, della gestione e amministrazione dell'Ente e degli atti da questo adottati o dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio

delle loro funzioni in seno all'Ente. Esse sono altresì escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta dello stesso, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.

Art. 8 – Soci

Sono Soci dell'Ente le Organizzazioni datoriali e sindacali agricole di cui ai sopra citati Contratti (le Organizzazioni Istitutive), e precisamente: "CONFAGRICOLTURA VERONA", "CIA - AGRICOLTORI ITALIANI, PROVINCIA CIA DI VERONA", "FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA", "FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA", "FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)" e "U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO".

Tutti i Soci hanno diritto a:

- partecipare a tutte le attività promosse dall'Ente;
- partecipare alle Assemblee con diritto di voto.

Tutti i Soci hanno i seguenti obblighi:

- osservare lo Statuto nonché l'eventuale regolamento di attuazione e le delibere assunte dagli organi sociali nel rispetto delle disposizioni statutarie;
- collaborare con gli organi sociali per la realizzazione delle finalità dell'Ente;
- astenersi dall'intraprendere iniziative in contrasto con gli scopi dell'Ente.

Art. 9 - Organi

Sono organi dell'Ente:

- a) l'Assemblea;
- b) il Comitato di Gestione;
- c) il Presidente;
- d) il Vicepresidente;
- e) il Comitato esecutivo;
- f) Il Direttore
- g) il Collegio dei Sindaci.

Le cariche possono essere ricoperte a titolo oneroso pur nei limiti di legge.

E' ammesso il rimborso delle spese sostenute in nome e per conto dell'Ente, preventivamente autorizzate dal Comitato di Gestione ed adeguatamente documentate.

Art. 10 - Assemblea

L'Assemblea dei Soci è l'organo sovrano dell'Ente ed è composta dai sei rappresentanti legali pro-tempore del-le Organizzazioni Istitutive e precisamente "CONFAGRICOLTURA VERONA", "CIA - AGRICOLTORI ITALIANI, PROVINCIA CIA DI VERONA", "FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA", "FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA", "FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)" e "U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO".

Il Socio può farsi rappresentare in assemblea, anche da non soci. La delega deve essere conferita per scritto. La delega non può essere rilasciata con il nome del rap-presentante in bianco. La delega conferita per la singola assemblea ha effetto anche per le successive convoca-zioni

Le decisioni dell'Assemblea dovranno essere assunte con il voto favorevole di almeno tre quarti dei Soci.

In particolare, l'Assemblea:

- delibera in merito alle linee programmatiche dell'attività istituzionale e della gestione dell'Ente;

- nomina e revoca i membri del Comitato di Gestione tenendo conto di quanto previsto dal successivo art. 11;
- nomina e revoca i componenti del Collegio dei Sin-daci;
- approva qualsiasi modifica al presente Statuto;
- approva lo scioglimento dell'Ente.

L'Assemblea inoltre approva, su proposta del Comitato di Gestione, entro il mese di aprile di ogni anno il bilancio consuntivo dell'anno precedente e il bilancio preventivo dell'anno successivo.

L'Assemblea, inoltre, delibera su ogni altra questione ad essa riservata dalla legge o dallo Statuto.

L'Assemblea si riunisce almeno una volta l'anno su richiesta di un Socio o del Comitato di Gestione o dello stesso Presidente.

L'Assemblea deve essere convocata dal Presidente dell'Ente con modalità tali da garantirne la conoscenza personale e diretta da parte dei soci e quindi mediante lettera raccomandata, ovvero, con qualsiasi altro mezzo idoneo allo scopo, spedita agli associati almeno otto giorni prima dell'adunanza. L'avviso di convocazione deve contenere l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare.

L'avviso di convocazione può contestualmente indicare anche il giorno e l'ora della seconda convocazione, che non può essere fissata lo stesso giorno della prima convocazione.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Comitato di Gestione o, in sua assenza, dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal membro più anziano del Comitato di Gestione.

I verbali di assemblea, contenenti le deliberazioni adottate, devono essere sottoscritti dal segretario e dal Presidente, e portati a conoscenza degli associati con modalità idonee, ancorché non intervenuti.

I verbali di cui sopra sono riportati, a cura del segretario, nell'apposito libro-verbali.

Le deliberazioni adottate validamente dall'Assemblea obbligano tutti i Soci anche se assenti, dissenzienti o astenuti.

Art. 11 - Comitato di Gestione

Spettano al Comitato di Gestione l'amministrazione, la gestione nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime, in attuazione delle linee programmatiche definite dall'Assemblea dei Soci, nonché dalle funzioni e/o compiti demandati dal CCNL e dal Contratto Provinciale di Lavoro degli Operai agricoli all'Ente e da Accordi Sindacali territoriali sottoscritti tra le Organizzazioni Istitutive.

Al Comitato di Gestione, compete altresì la nomina del Direttore

Il Comitato di Gestione è composto da 12 (dodici) membri nominati dall'Assemblea dei Soci, di cui 6 (sei) in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 (sei) in rappresentanza dei lavoratori, designati, rispettivamente: 2 (due) da "CONFAGRICOLTURA VERONA", 2 (due) da "FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA", 2 (due) dalla "CIA - AGRICOLTORI ITALIANI, PROVINCIA CIA DI VERONA", 2 (due) dalla "FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA", 2 (due) dalla "FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)" e 2 (due) dalla "U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO".

Essi durano in carica 3 (tre) anni e possono essere riconfermati.

Nella sua prima riunione il Comitato di gestione nomina, nel suo seno, il Presidente e il Vicepresidente su pro-posta delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti del Comitato, l'Organizzazione Sindacale che lo aveva designato indica un nuovo membro, che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.

Mancando oltre la metà dei componenti, si intendono decaduti tutti i membri del Comitato, che dovrà essere ricostituito per intero.

Il Comitato di Gestione delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi dell'Ente essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione. In particolare, il Comitato di Gestione delibera in merito:

- a) all'elezione, fra i propri membri, del Presidente e del Vicepresidente;
- b) alle modalità di riscossione dei contributi di cui all'art. 5;
- c) alle eventuali modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione ed al prevedibile utilizzo delle stesse da parte delle iscritte e degli iscritti;

- d) all'utilizzo di eventuali avanzi di gestione delle diverse attività per l'implementazione di attività assistenziali di integrazione al reddito e/o per l'implementazione di attività in ambito di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- e) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;
- f) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità;
- g) alla convocazione dell'Assemblea dei Soci;
- h) all'adozione di regolamenti relativi alle modalità ed alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative e delle altre eventuali prestazioni;
- i) alla redazione del bilancio consuntivo e del bilancio preventivo da sottoporre all'Assemblea per l'approvazione;
- l) in generale, su tutte le materie relative alla corretta gestione dell'Ente.

Art. 12 - Deliberazioni

Il Comitato di Gestione si riunisce almeno 4 (quattro) volte l'anno o quando il Presidente lo ritenga opportuno o a richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti. Le riunioni del Comitato di Gestione sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto, anche tramite posta elettronica, da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per l'adunanza e, nei casi di urgenza, con un preavviso di almeno tre giorni.

L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno, ed ora della riunione e degli argomenti da trattare.

I componenti il Collegio dei Sindaci hanno diritto di intervento alle riunioni del Comitato e devono essere convocati.

Per la regolare costituzione del Comitato e la validità delle sue deliberazioni sono necessari la presenza ed il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti e quindi il voto favorevole di almeno sette componenti. Per le deliberazioni di cui alle lettere c), d), h) dell'art. 11 è necessario il voto favorevole di più di otto componenti del Comitato di Gestione.

In seno al Comitato non è ammessa delega.

L'intervento alle adunanze del Comitato di Gestione può avvenire anche mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia consentito loro di seguire la discussione, di ricevere, di trasmettere o visionare documenti, di intervenire oralmente e in tempo reale su tutti gli argomenti.

Art. 13 – Presidente

Il Presidente e il Vicepresidente, eletti dal Comitato di Gestione fra i suoi componenti, durano in carica 3 (tre) anni e possono essere riconfermati.

Il Presidente:

- a) ha la rappresentanza legale dell'Ente, previa delibera del Comitato di Gestione, può nominare procuratori delegati per il compimento di singoli atti o di intere categorie di atti;
- b) convoca e presiede il Comitato di Gestione;
- c) convoca l'Assemblea, previa delibera del Comitato di Gestione;

In caso di sua assenza o impedimento le funzioni di Presidente spettano al Vicepresidente.

Art. 14 - Comitato esecutivo

Il Comitato esecutivo è composto dal Presidente e dal Vicepresidente. Esso dà attuazione pratica alle delibere del Comitato di Gestione.

Il Comitato esecutivo, con delega del Comitato di Gestione, nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro gestisce la struttura tecnica a questo preposta.

Art. 15 – Direttore

Il Direttore è nominato dal Comitato di Gestione.

Al Direttore spettano le seguenti competenze:

- a) cura e segue l'attività complessiva dell'Ente accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente Statuto ed ai regolamenti approvati dal Comitato di Gestione;
- b) partecipa alle riunioni degli organi con la funzione di segretario verbalizzante e dà attuazione alle deliberazioni degli stessi;
- c) dà supporto all'attività, mediante studio e ricerca, anche avvalendosi del contributo degli eventuali esperti esterni;
- d) dirige la struttura dell'Ente, ne regola le funzioni, ne coordina e ne sviluppa l'attività;
- e) è responsabile delle attività dell'Ente e della gestione dei servizi;
- f) è responsabile della gestione e dello sviluppo delle risorse umane;
- g) è responsabile della gestione delle risorse economiche-finanziarie, nel rispetto degli indirizzi del Comitato di Gestione. Predisporre la bozza di bilancio preventivo del rendiconto da sottoporre al Comitato di Gestione;
- h) è responsabile della gestione delle sedi, delle attrezzature e della sicurezza sul lavoro.

Art. 16 - Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto da 3 (tre) membri effettivi di cui uno con funzioni di Presidente, e 3 (tre) supplenti, nominati dall'Assemblea tra i soggetti iscritti nel Registro dei Revisori legali.

I Sindaci effettivi ed i Sindaci supplenti durano in carica 3 (tre) anni e possono essere riconfermati.

Il Collegio dei Sindaci esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili. In particolare, il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione dell'Ente, vigila sull'osservanza delle leggi, dei contratti collettivi, delle norme statutarie e regolamentari, accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del bilancio consuntivo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; redige apposita relazione sul consuntivo da presentare all'Assemblea dei Soci.

Il Collegio dei Sindaci accerta altresì, almeno ogni sei mesi, la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà dell'Ente.

I Sindaci possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e possono richiedere notizie riguardanti l'andamento della gestione o determinate operazioni.

Il Collegio redige verbale di tutte le riunioni e ispezioni.

I verbali sono trascritti nel libro del Collegio dei Sindaci.

Art. 17 - Scioglimento

In caso di scioglimento dell'Ente l'Assemblea dei Soci nomina uno o più liquidatori determinandone i poteri. Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo dell'Ente sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori agricoli della Provincia di Verona, salvo che sia diversamente disposto dalla legge.

Art. 18 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme del Codice Civile e delle altre leggi in materia.

Allegato B Dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato

DICHIARAZIONE DI OPZIONE PER LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

Premesso che:

- ⇒ in base a quanto previsto dall'art. 7 del vigente contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona, ai lavoratori che abbiano effettuato presso la stessa azienda n. 180 giornate di effettivo lavoro, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, si riconosce la facoltà alla trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato:
- ⇒ io sottoscritto, nato il..... a..... domiciliato..... e residente in in qualità di ho svolto presso l'azienda agricola del Sig minimo 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi dall'assunzione avvenuta in data

dichiaro

ad ogni effetto, di non volermi avvalere dell'anzidetta facoltà alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro e di optare per il mantenimento dell'attuale rapporto a tempo determinato e del correlativo trattamento economico e normativo stabilito dal sopra citato Contratto provinciale.

Data

Firma del lavoratore

Allegato C Assunzione a tempo indeterminato

**ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO
Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato**

Il sottoscritto datore di lavoroconduttore dell'azienda agricola denominata..... sita nel Comune dicon la presente scrittura privata assume alle proprie dipendenze, a norma del C.P.L. della provincia di Verona e del C.C.N.L. del 19/06/2018 per gli operai agricoli, a far data dalil signor nato ailin qualità di operaio agricolo a tempo indeterminato, con la qualifica di e con le mansioni di

L'assunzione diviene definitiva dopo superato il periodo di prova di:

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 1°

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 2°

14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area 3°

Per il trattamento economico e normativo, le parti dichiarano di accettare quanto stabilito dal vigente Contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona.

Letto, approvato e sottoscritto.

Data
Il datore di lavoro

per accettazione
il lavoratore

Allegato D Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato ad indeterminato

**TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO
Contratto individuale di lavoro a tempo Indeterminato**

Il signor, in qualità di operaio agricolo a tempo determinato, con la qualifica diha effettuato presso l'azienda del Signor 180 gg. di effettivo lavoro, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione.

Ai sensi dell'art. 8 del vigente Contratto provinciale, cessa il rapporto a tempo determinato e a far data dal inizia il nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ciò premesso, il datore di lavoro assume alle proprie dipendenze, a norma del C.P.L. della provincia di Verona, e del C.C.N.L. 19/06/2018 degli operai agricoli, il signornato a il in qualità di operaio agricolo a tempo indeterminato, con la qualifica di e con le mansioni di

Per il trattamento economico e normativo, si fa riferimento al vigente Contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Letto, approvato e sottoscritto.

Data

Il datore di lavoro

per accettazione
il lavoratore

Allegato E Diritto di precedenza

Alla ditta

Oggetto: **diritto di precedenza da presentare entro 2 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del CPL 12/12/2016**

Il sottoscritto.....nato a.....

il..... e residente a.....

viaTEL.....

dichiara

sotto la propria responsabilità, di aver lavorato presso la ditta in indirizzo dal..... al ; dal al.....con contratto di operaio avventizio (OTD) e di aver svolto le seguenti mansioni

Chiede

pertanto, il riconoscimento del diritto di precedenza, ai sensi del contratto citato in oggetto, presso la stessa ditta, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori con la medesima mansione .

Data

il lavoratore

RICEVUTA DIRITTO DI PRECEDENZA

La ditta dichiara di aver ricevuto la domanda di riconoscimento del diritto di precedenza presentata

dal Sig.....in data..... Per la qualifica di operaio avventizio
la ditta

allegato F Istituzione prestazioni aggiuntive erogate da Agri.Bi

VERBALE D'INTESA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI DI VERONA

Il giorno 17 ottobre 2012 in Verona

TRA

- Confagricoltura Verona, rappresentata dal membro di Giunta Paolo Ferrarese, assistito dal Direttore Luigi Bassani e dalla responsabile dell'ufficio sindacale Laura Galvani;
- CIA - Agricoltori Italiani di Verona, rappresentata dalla vice Presidente e responsabile relazioni sindacali Laura Ferrin ;

E

- Fai Cisl rappresentata da Alessandro Anselmi;
- Flai Cgil rappresentata da Fausto Zaupa e Paola Salvi;
- Uila Uil rappresentata da Giuseppe Bozzini e Andrea Meneghelli;

a seguito della sigla del verbale di incontro del 4/10/2012, le parti concordano quanto segue:

Bilateralità

Le parti stabiliscono di realizzare entro il 31/12/2012, un unico ente che racchiuda in sé le competenze della Cassa extra legem (CIMILA) e dell'ENBIAV, secondo le indicazioni e le modalità che le rispettive Organizzazioni nazionali hanno concordato.

Le parti, inoltre, concordano:

- di stanziare, in previsione dell'attività del nuovo Ente, un importo aggiuntivo pari a euro 90.000 che verrà percentualizzato nel contributo Cim a decorrere dal 1° gennaio 2013 e sarà a carico dei datori di lavoro considerando che una parte importante delle attività sarà a favore delle imprese per gli adempimenti relativi alla sicurezza sul lavoro.
- che a decorrere dal 01.01.2013 le integrazioni della malattia, oggi erogate dalla CIMILA saranno pari al 100% della retribuzione tabellare prevista per la qualifica del lavoratore per i primi tre giorni di malattia, indipendentemente dalla durata della stessa, dal 4° al 20° giorno nella misura del 50% della retribuzione tabellare prevista per la qualifica del lavoratore, dal 21° al 180° giorno nella misura del 33,34% della retribuzione tabellare prevista per la qualifica del lavoratore. Le integrazioni saranno liquidate a fronte dell'avvenuto pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.
- che a decorrere dal 01. 01. 2013 l'indennità economica di maternità, attualmente erogata dalla Cimila, sarà pari a € 500,00 per ogni figlio nato dopo il 31 dicembre 2012.

Inoltre, per il periodo 01.01.2013- 31.12.2013, le parti concordano di erogare agli operai agricoli che nel corso dell'anno 2012 abbiano svolto almeno 102 giornate di lavoro anche presso più datori di lavoro, le seguenti prestazioni:

1. Contributo pari al 50% della spesa complessiva, fino ad un tetto massimo di euro 300, per la retta del 2013 dell'asilo nido dei figli.
2. Contributo di euro 100 per la retta di ogni figlio iscritto nell'anno 2013 alla scuola dell'infanzia.
3. Contributo di euro 200 per la scuola media superiore per ogni figlio frequentante nel corso dell'anno 2013 per l'acquisto dei testi scolastici.
4. Contributo di euro 200 per l'iscrizione all'Università dei figli a carico non fuori corso per l'anno 2013.

Le parti stabiliranno la documentazione che i lavoratori agricoli dovranno produrre per l'ottenimento dei contributi di cui ai punti dal 1) al 4).

Le prestazioni di cui ai punti dal 1) al 4) potranno essere prorogate per gli anni successivi al 2013, previa verifica del Bilancio dell'Ente.

Per garantire la funzionalità dell'Ente, le parti, infine, si impegnano ad incontrarsi annualmente, entro metà ottobre, per verificare la congruità delle risorse rispetto allo svolgimento del progetto di sviluppo delle attività dell'ente e, se del caso, per provvedere alle integrazioni economiche necessarie.

Integrazione all'art. 14 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

Le parti, sintetizzando le proposte per nuove figure professionali emerse nel corso delle trattative, concordano di integrare le declaratorie di cui all'art. 14 come di seguito indicato:

1. Addetto all'impianto di biogas: area 2° livello 5°
2. Addetto alle attività ricreative nelle aziende agrituristiche in possesso di abilitazione professionale e/o all'insegnamento o titolo equipollente: area 2° livello 4°
3. Addetto alla sorveglianza notturna in aziende agrituristiche: area 2° livello 5°

Integrazione all'art. 15 Retribuzione

Le parti hanno concordato che gli aumenti retributivi saranno calcolati in base alle seguenti percentuali e modalità: 5,7% sulla retribuzione tabellare in vigore al 31/12/2011, con le seguenti decorrenze

- ⇨ dal 1/11/2012, sarà corrisposto l'80% dell'aumento retributivo
- ⇨ dal 1/3/2013 sarà corrisposto il restante 20% di aumento.

Le parti, recependo quanto già previsto dal CCNL del 25 maggio 2010 all'art. 44, ribadiscono che 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.

Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dai vigenti articoli 3, 34, 35 del presente Contratto 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 prevista dagli articoli 34 e 35 del vigente Contratto Provinciale, all'Ente di cui all'art. 3, a decorrere dal 1° gennaio 2013 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, a erogare ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari alla cifra derivante dall'applicazione delle percentuali dei contributi cim (art. 34) e cac (art.35) provinciali, sulla retribuzione effettiva del singolo lavoratore.

Allegato G Accordo per la nomina del rappresentante per la sicurezza Territoriale RLST

VERBALE DI ACCORDO RLST "Rappresentante per la sicurezza territoriale"

Il giorno 12/01/2022 in Verona presso la sede di AgriBi Ente Bilaterale per l'agricoltura Veronese sono presenti

Coldiretti Verona, rappresentata dal Presidente Alex Vantini assistito dal Direttore Giuseppe Ruffini e dalla responsabile Ufficio Legale-Sindacale Maria Assunta Casato;

Confagricoltura Verona, rappresentata dal Presidente Alberto De Togni assistito dal Direttore Luigi Bassani e dalla responsabile dell'ufficio sindacale Laura Galvani;

CIA - Agricoltori Italiani di Verona, rappresentata dal Presidente Lavagnoli Andrea assistito dal Direttore Marta Turolla e dalla responsabile delle relazioni sindacali Laura Ferrin;

- Fai Cisl rappresentata da Matteo Merlin;
- Flai Cgil rappresentata da Maria Pia Mazzasette;
- Uila Uil rappresentata da Daniele Mirandola;

Premesso

- Che con l'entrata in vigore del D.Lgs n.81/2008 agli art. 47 e 48 veniva introdotta e disciplinata la nuova figura degli RLST (rappresentanti territoriali dei lavoratori per la sicurezza) rinviando alla contrattazione nazionale di categoria e in mancanza a un decreto ministeriale, l'individuazione delle modalità di designazione o elezione e gli strumenti per l'espletamento delle loro funzioni;
- Che in data 03/06/2013 nelle more di un intervento al riguardo della contrattazione collettiva Confagricoltura Verona, CIA - Agricoltori Italiani, Fai-Cisl, Flai Cgil e Uila Uil di Verona sottoscrivevano un accordo per l'istituzione degli RLS territoriali per le aziende aventi sede nella provincia di Verona nella quali non vi era la presenza di un Rls aziendale impegnandosi a ritrovarsi qualora venisse raggiunto un accordo nazionale in materia di RLST.
- Che con il rinnovo del CCNL del 19/06/2018 veniva sottoscritto l'accordo nazionale in tema di RLST facendo salvi eventuali accordi territoriali nel frattempo sottoscritti;
- Che dopo ormai otto anni di operatività delle funzioni di Rls espletate sotto la gestione di AgriBi le parti hanno sentito la necessità di incontrarsi per fare il punto della situazione e nel valutare positivamente l'esperienza fin qui svolta ritengono comunque di aggiornare l'accordo per l'esercizio delle funzioni degli RLST per la provincia di Verona;
- Che Coldiretti, preso atto dell'accordo nazionale sottoscritto, ha chiesto di partecipare e sottoscrivere l'accordo che disciplina le funzioni degli RLS territoriali per la provincia di Verona.

Tutto ciò premesso le parti sopra individuate convengono quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. Il servizio fornito dagli RLST alle aziende agricole della provincia di Verona rimarrà a carico di AGRIBI. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, che si accolla con le stesse modalità del passato l'intera gestione dell'attività degli RLST con i conseguenti oneri, e stabilirà le attività da svolgere con apposite procedure, nel rispetto di quanto previsto dall'accordo sindacale nazionale, dal Dlgs 81/2008 e sue modifiche. Le parti confermano inoltre, di demandare ad AGRIBI. le funzioni dell'Organismo paritetico per la sicurezza nei luoghi di lavoro previsto dall'art. 2 comma 1 lettera e) e Dlgs. 81/2008.
3. Il numero degli RLST per la provincia di Verona rimane individuato in n° 3 operatori la cui designazione spetta congiuntamente a Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil anche nell'ipotesi di sostituzioni o avvicendamenti nell'incarico.
4. I soggetti designati, in virtù di quanto convenuto nell'allegato 17 del CCNL ai punti 3 e 5, maturata l'esperienza agricola in quanto designati dalle federazioni sindacali Fai, Flai e Uila di Verona, che rappresentano i lavoratori

che operano in agricoltura, dovranno essere in possesso della formazione di base in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

5. Gli RLST dipendenti di AGRI.BI, potranno seguire, se necessario, oltre alla Sicurezza nei luoghi di lavoro, altre attività assegnate loro da Comitato di Gestione.
6. È fatto divieto agli RLST di svolgere attività sindacale tesa al proselitismo. Nell'esercizio della loro funzione dovranno garantire la massima riservatezza sui dati ed informazioni di cui vengono a conoscenza durante la loro attività. Tali dati ed informazioni, se necessario, potranno essere condivisi esclusivamente con il Comitato di Gestione dell'Ente.

Letto confermato e sottoscritto

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI - CISL

COLDIRETTI VERONA

FLAI-CGIL

CIA - AGRICOLTORI ITALIANI

UILA-UIL

RETRIBUZIONI PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA IN VIGORE DAL 01/08/2024

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO	LAVORO	LAVORO	LAVORO	LAVORO
	ORDINARIO	STRAORD.	FESTIVO	NOT. E STR. FEST	FEST.NOTT.
livello 1	12.48	15.60	16.85	17.47	18.72
livello 2 (ex spec. Super)	11.84	14.80	15.98	16.58	17.76
livello 3 (ex specializzato)	11.14	13.93	15.04	15.60	16.71
livello 4 (ex qualificato super)	10.61	13.26	14.32	14.85	15.92
livello 5 (ex qualificato)	10.00	12.50	13.50	14.00	15.00
livello 6 (ex comune p. 137)	8.81	11.01	11.89	12.33	13.22
livello 7 (ex comune p. 110)	7.09	8.86	9.57	9.93	10.64

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE MENSILE

CATEGORIA	RETRIBUZIONE
livello 1	2108.86
livello 2 (ex spec. Super)	2000.42
livello 3 (ex specializzato)	1883.41
livello 4 (ex qualificato super)	1793.17
livello 5 (ex qualificato)	1690.60
livello 6 (ex comune p. 137)	1489.44
livello 7 (ex comune p. 110)	1197.99

OPERAI A TEMPO DETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO	LAVORO	LAVORO	LAVORO	LAVORO
	ORDINARIO	STRAORD.	FESTIVO	NOT. E STR. FEST	FEST.NOTT.
livello 1	16.28	19.40	20.65	21.27	22.52
livello 2 (ex spec. Super)	15.44	18.40	19.58	20.18	21.36
livello 3 (ex specializzato)	14.54	17.33	18.44	19.00	20.11
livello 4 (ex qualificato super)	13.84	16.49	17.55	18.08	19.15
livello 5 (ex qualificato)	13.05	15.55	16.55	17.05	18.05
livello 6 (ex comune p. 137)	11.50	13.70	14.58	15.02	15.91
livello 7 (ex comune p. 110)	9.25	11.02	11.73	12.09	12.80
livello 8 (ex raccolta)	8.37	9.97	10.61	10.93	11.58

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO OPERAI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	IMPORT. GIORNATA	IMPORT. ORARIO
livello 1 (nuovo livello)	7.00	1.08
livello 2 (ex spec. Super)	6.64	1.02
livello 3 (ex specializzato)	6.25	0.96
livello 4 (ex qualificato super)	5.95	0.92
livello 5 (ex qualificato)	5.61	0.86
livello 6 (ex comune p. 137)	4.94	0.76
livello 7 (ex comune p. 110)	3.98	0.61
livello 8 (ex raccolta)	3.60	0.55

RETRIBUZIONI PER GLI OPERAI FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI VERONA IN VIGORE DAL 01/08/2024

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOTTURNO	LAVORO STRAORD. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	12.48	16.10	17.47	18.47	18.72	19.34
livello 2 (ex spec. Super)	11.84	15.27	16.58	17.52	17.76	18.35
livello 3 (ex specializzato)	11.14	14.37	15.60	16.49	16.71	17.27
livello 4 (ex qualificato super)	10.61	13.69	14.85	15.70	15.92	16.45
livello5 (ex qualificato)	10.00	12.90	14.00	14.80	15.00	15.50
livello 6 (ex comune p. 137)	8.81	11.36	12.33	13.04	13.22	13.66
livello 7 * (ex comune p. 110)	7.71	9.95	10.79	11.41	11.57	11.95

* retribuzione oraria con adeguamento al minimo d'area ex art. 50 CCNL e accordo 27.10.2023

OPERAI A TEMPO DETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOTTURNO	LAVORO STRAORD. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	16.28	19.90	21.27	22.27	22.52	23.14
livello 2 (ex spec. Super)	15.44	18.87	20.18	21.12	21.36	21.95
livello 3 (ex specializzato)	14.54	17.77	19.00	19.89	20.11	20.67
livello 4 (ex qualificato super)	13.84	16.92	18.08	18.93	19.15	19.68
livello 5 (ex qualificato)	13.05	15.95	17.05	17.85	18.05	18.55
livello 6 (ex comune p. 137)	11.50	14.05	15.02	15.73	15.91	16.35
livello 7 (ex comune p. 110)	10.05	12.29	13.13	13.75	13.91	14.29

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO OPERAI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	IMPORT. GIORNATA	IMPORT. ORARIO
livello 1 (nuovo livello)	7.00	1.08
livello 2 (ex spec. Super)	6.64	1.02
livello 3 (ex specializzato)	6.25	0.96
livello 4 (ex qualificato super)	5.95	0.92
livello 5 (ex qualificato)	5.61	0.86
livello 6 (ex comune p. 137)	4.94	0.76
livello 7 (ex comune p. 110)	4.32	0.66