

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

13 FEBBRAIO 2017

1° Gennaio 2016

31 Dicembre 2019

Il giorno 13 febbraio 2017, in Venezia

Tra

- CONFAGRICOLTURA VENEZIA rappresentata dal Presidente Giulio Rocca assistito da Carlo Pasti, Romano Silimbani, Costante Borin, dal direttore Rita Tognon e da Raffaella Bortolot,

- la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VENEZIA, rappresentata dal Presidente Iacopo Giraldo, assistito dal direttore Roberto Rampazzo e da Stefano Bardellotto,

- la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI VENEZIA, rappresentata dal presidente Paolo Quaggio, assistito dal direttore Mario Quaresimin e da Bernardetta Pavan,

e

- la F.L.A.I – C.G.I.L di Venezia, rappresentata da Paolo Baccaglioni e da Alessando Zanutto (FLAI VENETO)

- la F.A.I. – C.I.S.L. di Venezia, rappresentata da Pierpaolo Piva e Diego Pontello,

- la U.I.L.A – U.I.L. di Venezia, rappresentata da Miriam Florian,

con una delegazione dei lavoratori Renata Amadio, Gerlando Paci, Gianpietro Burin, Fabrizio Vidotto, Ivano Cavallin

è stato stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Venezia.

TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

ARTICOLO 1 – OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale regola i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro nell'agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche, agrituristiche, di manutenzione del verde e faunistico-venatorie, di valli da pesca.

Il presente contratto costituisce il livello provinciale indicato nell'articolo 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

ARTICOLO 2 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, decorre dal 1° gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno due mesi prima della scadenza del contratto.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 3 – ORGANISMO BILATERALE

Le Parti si danno atto di aver provveduto alla costituzione dell'Ente Bilaterale di cui all'articolo 8 del Contratto Nazionale di Lavoro del 22 ottobre 2014.0

L'Ente Bilaterale svolge le funzioni demandate:

- 1) all'Osservatorio provinciale dall'articolo 9 del vigente CCNL,
- 2) ai Centri di formazione agricola dall'articolo 10 del vigente CCNL;
- 3) al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'allegato n. 5 al vigente CCNL.

L'Ente Bilaterale dovrà altresì promuovere programmi di formazione professionale per i lavoratori agricoli e florovivaisti, con particolare attenzione alla tutela della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

L'Ente Bilaterale dovrà inoltre svolgere le attività attualmente svolte dalla Cassa Extra legem.

L'Ente Bilaterale si propone infine lo scopo di promuovere, nei luoghi di lavoro, la tutela della salute e sicurezza per i lavoratori del comparto agricolo e si pone quale sede privilegiata per l'osservazione delle dinamiche e tendenze del mercato del lavoro.

Le Parti si danno atto che la misura dello 0,03% del contributo di assistenza contrattuale provinciale a carico del datore di lavoro (percentuale complessiva dello 0,33%) viene destinata al finanziamento delle attività dell'Ente Bilaterale.

TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ARTICOLO 4 – ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa. Le fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano in provincia sono:

- potatura vite e frutteti;
- raccolta uva e frutta;
- raccolta orticole stagionali,
- semina e preparazione del terreno.

Per le fasi lavorative sopra precisate l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa fase lavorativa e di salario per il lavoro effettivamente prestato, salvo eccezioni dovute ad avversità atmosferiche, condizioni climatiche, a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche aziendali nonché, per aziende dirette coltivatrici, per il rientro di unità attive e di scambi di manodopera di cui all'articolo 2139 del c.c.

Per quanto concerne la riassunzione degli operai a tempo determinato, si applicano le norme di legge.

ARTICOLO 5 – PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 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.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto ad un periodo di prova di due giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

TITOLO IV

ARTICOLO 6 – CLASSIFICAZIONE

In riferimento a quanto previsto dall'articolo 31 del CCNL, gli operai agricoli sono classificati nelle seguenti aree:

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.

Livello "a" – ex specializzato super:

- 1 -artiere specializzato: si considerano lavori di artiere specializzato quelli di falegname, fabbro, meccanico, muratore, casaro, mugnaio, ecc.;
- 2 - conducente di autotreno e autoarticolato;
- 3 - responsabile dell'impianto di produzione di energia da biomasse con adeguate conoscenze dello stesso ed in grado di eseguire opere di ordinaria manutenzione;

4 - ortofrutticolo superspecializzato: colui che esegue lavori che vanno dalla preparazione del terreno alla raccolta dei prodotti; i lavori comprendono la perfetta manutenzione dell'apparato irriguo, l'impianto e cura dei vivai e dei letti caldi, la disinfestazione delle piante, la lotta contro i parassiti animali o vegetali, la esecuzione degli innesti, la potatura razionale delle piante da frutto, nonché la sorveglianza e guida dei lavoratori comuni che li coadiuvano nelle varie operazioni comprese la raccolta, cernita e imballaggio;

5 - innestatore delle piante da frutto e delle viti;

6 - frigorista responsabile della conservazione della frutta nei magazzini ortofrutticoli;

7 - preparatore, miscelatore ed utilizzatore di prodotti tossici e nocivi, da parte di operai in possesso dell'apposito patentino rilasciato dal competente I.R.A provinciale e che abbiano autonoma capacità professionale e conoscano le principali malattie parassitarie ed i trattamenti per le rispettive difese;

8 - responsabile di stalla da latte con dipendenti in stalla;

9 - fecondatore laico di bovini e suini;

10 - macellaio presso macelli aziendali con annessi spacci di carne bovina e suina;

11 - responsabile di incubatoi, fungaie e mulini per la preparazione dei mangimi, con funzione di coordinatore di tutte le operazioni connesse a tali mansioni e del lavoro di almeno altri quattro dipendenti fissi;

12 - responsabile di stazione di monta equina;

13 - responsabile di impianti di acquacoltura, in grado per specifica capacità tecnica e conoscenza pratica, di coordinare tutte le operazioni atte a conseguire la razionalità dell'allevamento;

14 - responsabile dell'impianto di imbottigliamento;

15 - responsabile di magazzino con spedizione di prodotti vinicoli;

16 - responsabile della vinificazione;

17 - responsabile dell'impianto di fecondazione artificiale e di prelievo del seme;

18 - responsabile di allevamento cunicolo e/o avicolo;

19 - responsabile di essiccatoi con potenza di oltre 3.000 quintali al giorno, capace di assicurarne il regolare funzionamento, nonché di provvedere direttamente ed autonomamente ad eliminare ogni inconveniente tecnico;

20 - conducente di imbarcazioni in mare negli allevamenti in acque marine;

21 - responsabile di cucina nelle aziende agrituristiche;

22 - capo valle;

22 - operaio addetto ai laboratori di impianti di riproduzione, avanotterie ed impianti intensivi, in grado di provvedere, con autonomia, ad analisi chimiche e batteriologiche, alla gestione alimentare delle avanotterie e degli allevamenti intensivi alle operazioni di disinfezione.

Livello "b" – ex specializzato;

livello "b"1:

1 – conduttore di macchine operatrici semoventi per la raccolta di uva e frutta;

2 – addetto al prelievo del seme bovino ed equino;

3 – addetto all'irrorazione di prodotti fitosanitari su vigneti o frutteti in produzione che utilizza macchine plurifilare;

4 - operatore dipendente di aziende vitivinicole addetto alla linea di imbottigliamento, in grado di effettuare tutte le operazioni previste per ottenere la regolare produzione;

5 - conducente di rotopressa dotata di tecnologia informatica che preveda la programmazione computerizzata;

6 - conducente di motobarce in acque interne.

Il livello “b”1 è stato istituito con decorrenza 1° maggio 2004, con una retribuzione di € 1.227,13

livello “b”2:

- 1 - conduttore di macchine operatrici semoventi per la raccolta meccanica dei prodotti;
- 2 - conduttore di macchine cingolate munite di lama apripista o skreper di capacità superiore a mc. 2.5;
- 3 - escavatore di fossi mediante macchine a braccio idraulico;
- 4- conducente di camion con portata superiore ai 35 quintali;
- 5 – preparatore, miscelatore ed utilizzatore di prodotti tossici e nocivi: lavori eseguiti, su altrui ordine, da operai in possesso dell'apposito patentino rilasciato dal competente I.R.A.”
- 6 - potatore di piante da frutto (esclusa la vite);
- 7- frigorista che, nei frigoriferi e nei magazzini aziendali, operi all’interno di celle frigorifere;
- 8 - cantiniere capace di effettuare, su altrui istruzioni tecniche, ogni operazione di solfitazione, filtraggio, centrifugazione, ecc.;
- 9 - addetto di essiccatoi con potenza di oltre 3.000 quintali, in grado di provvedere autonomamente al loro regolare funzionamento;
- 10 - addetto ai disidratatori di erba medica capace e responsabile di provvedere al loro regolare funzionamento;
- 11 - bovaio addetto alla conduzione di una stalla da latte in grado, per specifiche capacità tecniche e conoscenza pratica, di coordinare tutte le operazioni atte a conseguire la razionalità dell’allevamento;
- 12 - addetto alla cura del bestiame, in grado di riconoscere le malattie più comuni ed applicare le cure conseguenti ed adeguate;
- 13 - addetto al centro di fecondazione artificiale e prelievo seme;
- 14 - addetto alla fecondazione di tacchine e scrofe;
- 15 - operaio di azienda agrituristica in grado di preparare, con autonomia, le vivande ed i cibi all’interno dell’azienda stessa;
- 16 - magazziniere con autonomia operativa;
- 17 - conduttore di carrelli meccanici nei frigoriferi e nei magazzini aziendali;
- 18 - istruttore e accompagnatore didattico, animatore, nelle aziende agrituristiche e fattorie didattiche;
- 19 - addetto all'acquacoltura in grado di operare in autonomia;
- 20 - addetto alla selezione dei bivalvi per la riproduzione;
- 21 - addetto all'impianto di produzione di energia da biomasse, che provvede all'alimentazione dell'impianto, alla sorveglianza del medesimo ed agli interventi che garantiscono il normale funzionamento dell'impianto stesso;
- 22- vallesano;
- 23 – guardia giurata;
- 24 – autista e conducente di motobarche;
- 25 – escavatorista;
- 26 - addetto ai laboratori di impianti di riproduzione, avanotterie ed impianti intensivi in grado di compiere analisi chimiche e batteriologiche, di provvedere alla gestione alimentare delle avanotterie e degli allevamenti intensivi e di gestire le operazioni di disinfezione.

Tutti i lavori delle categorie sopra indicate devono essere eseguiti a regola d’arte e con autonoma capacità professionale.

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 – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello “c” – ex qualificato super:

- 1 – trattorista che esegue lavori di aratura, livellatura, erpicatura, sarchiatura, concimazione, sfalcio, manutenzione della rete scolante, senza essere in grado di provvedervi con autonomia operativa, con esperienza biennale;
- 2 – operaio di azienda agrituristica in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande ed i cibi all'interno dell'azienda stessa;
- 3 – guardiano notturno;
- 4 – sessatore di pulcini con esperienza biennale;
- 5 – mungitore addetto alla cura ed alla custodia di vacche da latte che effettui giornalmente la mungitura, capace di modulare le esigenze delle singole bovine all'impianto di mungitura, che abbia esperienza nella mansione almeno biennale;
- 6 – addetto all'allevamento intensivo di suini;
- 7 – addetto all'alimentazione meccanica del bestiame, in grado di provvedere autonomamente alla preparazione e distribuzione dei mangimi;
- 8 – addetto alla potatura della vite con forbice pneumatica su piattaforma mobile, con incarico di controllo del mezzo semovente;
- 9 - addetto alla macchina di cernita delle uova da consumo con esperienza biennale;
- 10 - addetto al servizio in tavola nelle attività agrituristiche.
- 11 - operaio di azienda agrituristica che svolge oltre alle normali mansioni anche lavori di piccola segreteria
- 12 - operaio addetto alla vendita dei prodotti.

Livello “d” – ex qualificati:

- 1 – trattorista che esegue lavori di aratura, livellatura, erpicatura, sarchiatura, concimazione, sfalcio, manutenzione della rete scolante, senza essere in grado di provvedervi con autonomia operativa;
- 2 – addetto di essiccatoi meccanici e di disidratatori di erba medica che abbia la capacità di procedere alla manutenzione ed alle piccole riparazioni sul posto dei mezzi a lui affidati;
- 3 – artiere ausiliario: operai che coadiuvano l'artiere senza avere particolare professionalità;
- 4 – addetto al governo del bestiame nelle stalle da latte e da ingrasso che provvede alla distribuzione meccanica dei foraggi e dei mangimi;
- 5 – custode e guardiano diurno dell'azienda,
- 6 – addetto al governo dei polli, tacchini, conigli e selvaggina;
- 7 – addetto alla confezione della frutta all'interno dei magazzini aziendali;
- 8 – addetto al funzionamento degli incubatoi;
- 9 – addetto alla speratura delle uova;
- 10 – addetto alla sessatura dei pulcini;
- 11 – addetto alla potatura della vite, all'archettatura e legatura dell'archetto della vite;
- 12 – addetto alla coltivazione e preparazione delle talee;
- 13 – addetto alla pastorizzazione dei letti e alla posa dei miceli nelle fungaie;
- 14 – addetto alla custodia ed al governo delle greggi;
- 15 – addetto alla potatura di altre piante;
- 16 - aiuto barca, addetto alla cernita e al condizionamento del prodotto;
- 17 – aiuto vallesano;
- 18 – barcaro reante.

Area 3 – Appartengono a quest’area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello “e” – ex comuni: operai addetti a mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali (addetti alle pulizie, ecc.;).

Livello “f” – ex addetti alla raccolta: addetti alla raccolta dei prodotti.

Le parti si impegnano ad incontrarsi, qualora vi fosse la necessità di inserire nuovi profili contrattuali o a ridefinire le qualifiche esistenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE SU MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA PER OPERAI AGRICOLI

Le parti contraenti, interpretando l’articolo 33 del CCNL e comunque convenendo su una norma considerata essenziale e reciprocamente vincolante, stabiliscono che i periodi di 25 e 15 giornate prestati in mansioni diverse, come previsto nel citato articolo 33, per l’acquisizione permanente di singole qualifiche o singole specializzazioni, sono autonomi e fra loro non cumulabili ai fini della permanente acquisizione di singole qualifiche o singole specializzazioni.

TITOLO V NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

ARTICOLO 7 – ORARIO DI LAVORO

- 1) Con decorrenza 1° luglio 1988 l’orario di lavoro ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, pari a ore 6 e minuti 30 giornalieri.
- 2) Fermo restando quanto sopra, fatte salve le attività zootecniche, viene stabilita una riduzione di orario lavorativo nella giornata di sabato, con il pomeriggio libero, ed una conseguente redistribuzione dell’orario nei primi cinque giorni della settimana.
- 3) Premesso che con la disposizione di cui al precedente comma, il presente contratto ha già soddisfatto la delega prevista dal sesto comma dell’articolo 34 del CCNL del 22 ottobre 2014, in quanto nella giornata del sabato l’orario di lavoro ordinario è ridotto rispetto a quello delle altre giornate lavorative, le singole aziende datrici di lavoro, fatte salve le attività zootecniche, possono, sentiti i lavoratori, adottare, anche per periodi limitati nell’anno, la distribuzione dell’orario settimanale su cinque giornate. Ovviamente, qualora le aziende applichino l’orario di lavoro suddiviso in cinque giorni, le ore non lavorate nella giornata del sabato verranno aggiunte all’orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana. Nel caso in cui l’orario sia suddiviso in cinque giorni, i lavoratori, se richiesti, dovranno prestare il proprio servizio nella giornata del sabato in occasione dei periodi più intensi di lavoro o per particolari operazioni colturali. Nell’ipotesi di adozione della “settimana corta”, premesso che i giorni di ferie sono 26 per ogni anno di servizio, il sabato sarà considerato lavorativo a questi effetti e così pure per gli altri istituti contrattuali.
- 4) In relazione a quanto previsto dal terzo comma dell’articolo 34 del CCNL del 22 ottobre 2014 in tema di flessibilità dell’orario di lavoro, si conviene che, per un periodo complessivo di 10 settimane piene l’anno, l’orario di lavoro ordinario sarà di 44 ore settimanali, mentre per un eguale periodo nell’anno l’orario di lavoro ordinario sarà di 34

ore settimanali. L'individuazione delle settimane con orario massimo dovrà essere effettuata dall'azienda datrice di lavoro nell'ambito dei periodi dal 15 aprile al 15 maggio e dal 25 agosto al 30 ottobre, mentre l'individuazione delle settimane con orario minimo dovrà essere effettuata nell'ambito del periodo dal 25 novembre al 28 febbraio. L'azienda dovrà comunicare ai lavoratori a tempo indeterminato l'adozione dell'orario massimo e minimo, con un preavviso di una settimana. L'azienda, previo accordo con la rappresentanza sindacale aziendale, può individuare le settimane di orario massimo e di orario minimo in periodi diversi da quelli sopra indicati.

5) L'orario ordinario di lavoro è pertanto così distribuito nella settimana:

	Normale	Massimo In flessibilità	Minimo In flessibilità
Lunedì	7	8	6
Martedì	7	8	6
Mercoledì	7	8	6
Giovedì	7	8	6
Venerdì	7	8	6
Sabato	4	4	4

- 6) Per tutti gli operai addetti al bestiame l'orario di lavoro è pari a sei ore e trenta minuti giornalieri.
- 7) Per l'esecuzione di lavori che presentano "fattori di nocività" e precisamente per quelli effettuati con presidi sanitari di prima e seconda classe viene stabilita una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e di qualifica – di due ore e venti minuti giornalieri.
- 8) L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione del lavoratore sul posto di lavoro indicato dal datore di lavoro al termine del precedente turno di lavoro, fatti salvi, comunque, i casi di urgenza per i quali il datore di lavoro provvederà ad avvertire tempestivamente i lavoratori.
- 9) L'inizio e la fine del lavoro, nonché i periodi intermedi di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini: tuttavia il datore di lavoro potrà spostarli o fissarli in misura diversa, anche per le diverse squadre e categorie di lavoratori, secondo le comprovate esigenze tecniche di lavoro, possibilmente in accordo con i lavoratori.
- 10) I tempi degli spostamenti comandati dei lavoratori durante l'orario di lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, orario di lavoro. Per detti spostamenti, i lavoratori non sono tenuti all'uso di propri mezzi a motore.
- 11) Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, in riferimento all'articolo 17 del CCNL del 22 ottobre 2014, la durata della prestazione individuale in caso di part-time viene individuata, per i lavori di pulizie negli alloggi delle aziende agrituristiche, nei seguenti minimi: per prestazioni settimanali 4 ore, per prestazioni mensili 17 ore, per prestazioni annuali 208 ore.

ARTICOLO 8 – RIPOSO SETTIMANALE

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

ARTICOLO 9 – FERIE

Su richiesta dei lavoratori stranieri, le aziende, compatibilmente con le esigenze produttive, concederanno le ferie accorpate in un unico periodo.

Per il pagamento delle giornate di ferie il salario, a partire dal 1° luglio 1988, sarà commisurato sulla base dell'orario medio ordinario di sei ore e trenta minuti giornalieri.

ARTICOLO 10 – PERMESSI

Il diritto al godimento dei permessi retribuiti per la frequenza dei corsi di addestramento professionale e dei corsi di recupero scolastico, viene esteso anche agli operai agricoli a tempo determinato nella misura prevista dall'articolo 37 del CCNL per gli operai a tempo indeterminato.

Il numero degli operai appartenenti a detta categoria, di ogni singola azienda, che può beneficiare durante il rapporto di lavoro in atto dei permessi per partecipare ai corsi di addestramento professionale e di recupero scolastico, non potrà superare, nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo determinato, e il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo determinato.

L'interessato dovrà produrre al datore di lavoro il certificato di iscrizione di frequenza e di partecipazione agli esami.

Viene riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato due giorni di permesso retribuito al padre per la nascita, l'adozione internazionale o l'affidamento preadottivo di un figlio; tale permesso viene riconosciuto anche all'operaio a tempo determinato purché abbia svolto nell'azienda 150 giornate di lavoro (nell'anno dell'evento o in quello precedente).

All'operaio, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita, da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

ARTICOLO 11 – GIORNI FESTIVI – OPERAI AGRICOLI

Ai giorni festivi stabiliti dall'articolo 40 del CCNL va aggiunta la festa del patrono della diocesi dove si svolge il lavoro.

Il trattamento economico per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà il seguente: agli operai a tempo indeterminato che prestano la loro opera in tali giornate, saranno riconosciute altrettante giornate di riposo compensativo, il cui godimento sarà concordato tra le parti, datore di lavoro e singolo operaio agricolo, fatte salve particolari esigenze aziendali. In alternativa ed in sostituzione delle giornate di riposo compensativo, la prestazione di lavoro effettuata nelle predette festività soppresse, potrà essere compensata, per tutte e quattro le giornate o per alcune di esse, con la corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione dovuta, di un'ulteriore giornata di paga ordinaria.

ARTICOLO 12 – LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO – OPERAI AGRICOLI

1) Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario.....	25%
- lavoro festivo.....	35%
- lavoro notturno.....	50%
- lavoro straordinario festivo.....	40%
- lavoro festivo notturno.....	55%

2) Le percentuali di maggiorazione degli operai florovivaisti sono le seguenti:

- lavoro straordinario.....	29%
- lavoro festivo.....	40%

- lavoro notturno.....48%
- lavoro straordinario festivo.....50%
- lavoro festivo notturno.....55%.

3) Si considera orario notturno quello eseguito dalle ore 20.00 alle ore 6.00 durante il periodo di vigenza dell'ora solare e dalle ore 22.00 alle ore 5.00 durante il periodo di vigenza dell'ora legale.

4) Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo ad una maggiorazione del 10%. A titolo esemplificativo rientrano in questa norma anche gli operai bovai, i custodi e i guardiani.

La maggiorazione per il lavoro notturno non spetta al guardiano notturno, il quale ha diritto ad una maggiorazione del 10% sul salario contrattuale.

5) A partire dal 1° dicembre 2012, per il lavoro da eseguirsi in orario notturno e nei giorni festivi, nelle attività agrituristiche, è prevista, qualora il lavoratore non abbia svolto nel corso della settimana l'intero orario contrattuale di 39 ore, l'applicazione della maggiorazione del 15%.

6) I lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario possono optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, con il limite di 24 ore annue.

7) Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le trecento ore.

Qualora il datore di lavoro richieda agli operai delle valli da pesca il pernottamento in valle, dovrà corrispondere agli stessi un'indennità fissa; l'importo di tale indennità, con decorrenza dal 1° dicembre 2012, è di euro 50,00 per singola notte, a titolo di indennità di presenza e comprendente l'eventuale prestazione lavorativa fino a 60 minuti.

La presenza notturna non potrà interessare lo stesso lavoratore per un periodo superiore a quindici giorni nello stesso mese.

ARTICOLO 13 – INTERRUZIONI E RECUPERI – OPERAI AGRICOLI

Per gli operai a tempo indeterminato nel caso in cui in giornata non fosse possibile eseguire, per intemperie o altro, l'intero orario normale, è ammesso il recupero del tempo perduto da effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

ARTICOLO 14 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti riconoscono la necessità che ai lavoratori a tempo indeterminato sia assicurato il godimento delle ferie, utilizzando eventualmente squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura prevista dai contratti e dalle leggi vigenti.

A tal fine i datori di lavoro comunicheranno entro i primi tre mesi dell'anno ai singoli lavoratori il periodo di godimento delle ferie, tenute comunque presenti le necessità produttive aziendali, le indicazioni e i desideri dei singoli lavoratori.

Quanto comunicato dai datori di lavoro potrà essere variato successivamente in caso di sopravvenute necessità aziendali.

TITOLO VI NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 15 – RETRIBUZIONI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Le retribuzioni degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Venezia aumentano del 2,2% con decorrenza 1° febbraio 2017.

I salari contrattuali sono indicati nelle tabelle allegate; l'ex salario integrativo provinciale è conglobato nel salario contrattuale.

ARTICOLO 16 – MODALITA' DI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI

Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconti sulla retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, quando il periodo di paga sia settimanale, quindicinale o mensile, debbono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i cinque giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Per il prospetto di paga si applicano le norme di legge vigenti.

Gli operai a tempo indeterminato sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato richiesto e ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari di cui alla legge 457/72.

ARTICOLO 17 – OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI

L'azienda datrice di lavoro indicherà nella busta paga dei lavoratori a tempo indeterminato, relativa al mese di aprile di ciascun anno, l'importo del T.F.R- accantonato al 31 dicembre dell'anno precedente.

ARTICOLO 18 – LAVORI PESANTI E DISAGIATI

Si considerano lavori pesanti e disagiati, e come tali vengono compensati con le maggiorazioni a fianco segnalate, i seguenti:

- abbattimento piante, segatura e spaccatura tronchi, potatura aerea nelle aziende di manutenzione del verde: 20%;
- lavori effettuati in acqua negli impianti di acquacoltura, limitatamente all'orario di lavoro effettuato in acqua: 20%;
- lavori di preparazione e irrorazione dei prodotti tossici su colture arboree: 10%;
- lavori degli addetti allo spandimento di letame e liquami zootecnici: 10%;
- lavori di raccolta a mano del tabacco: 10%;
- le lavorazioni e il confezionamento di prodotti ortofrutticoli svolti in ambienti con temperature inferiori ai 7 gradi centigradi.

Le maggiorazioni per lavori pesanti e disagiati di cui sopra, vengono calcolate sul salario contrattuale degli operai comuni. L'importo del compenso così determinato sarà corrisposto in aggiunta al salario spettante in riferimento alle varie qualifiche.

ARTICOLO 19 – CAPO UOMINI

Ai lavoratori delle varie qualifiche può essere affidato dal datore di lavoro, l'incarico di "capo uomini": in tal caso il lavoratore pur potendo esplicare attività manuale, svolge mansioni di trasmissione di ordini, di sorveglianza dei lavoratori, annotando le ore di lavoro.

Quando al lavoratore è affidato l'incarico di "capo uomini" il salario a lui spettante, secondo la categoria di appartenenza, viene maggiorato del 10%. Analoga maggiorazione compete alla retribuzione dell'operaio cui sia affidato dal datore di lavoro l'incarico di "capo stalla".

ARTICOLO 20 – INDENNITA' DI ANZIANITA'

Per il servizio prestato anteriormente al 30 agosto 1976 dagli ex "salariati fissi", si applicano le disposizioni previste in merito a detta indennità, nei Contratti Collettivi Provinciali preesistenti, e cioè:

- n. 4 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1946 al 10/11/1950;
- n. 5 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1950 al 10/11/1955;
- n. 7 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1955 al 10/11/1961;
- n. 8 giorni di indennità per l'annata agraria 1961/1962;
- n. 10 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1962 al 10/11/1967;
- n. 12 giorni di indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1967 all'11/11/1969;
- n. 14 giorni di indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato dall'11/11/1969 all'8/8/1972;
- n. 18 giorni di indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato dal 9/8/1972 all'11/7/1974;
- n. 25 giorni di indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato dal 12/7/1974 al 15/8/1976;
- n. 26 giorni di indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato dal 16/8/1976 in poi.

ARTICOLO 21 – SALARIO PER OBIETTIVI

Vengono individuati, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del 22 ottobre 2014 i settori florovivaistico e vitivinicolo per le erogazioni correlate ai risultati.

ARTICOLO 22 – VITTO E INDENNITA' DI VIAGGIO

Ferme restando condizioni di miglior favore in atto, il personale delle valli che per ragioni di lavoro o per distanza dalla propria abitazione mangia in valle, ha diritto alla mensa secondo le consuetudini.

A rifusione del vitto le aziende hanno diritto a trattenere sul salario l'importo di euro 11,62 mensili.

Le aziende nelle quali particolari situazioni impediscano l'attuazione della norma di cui sopra, corrisponderanno ai lavoratori una indennità sostitutiva pari ad euro 5,16 per ogni giorno di presenza in valle. Le aziende sono in ogni caso obbligate a mettere a disposizione dei lavoratori, per la consumazione dei pasti, locali dignitosi e attrezzature adeguate.

Nel caso in cui gli operai delle valli vengano chiamati al lavoro al di fuori dell'orario ordinario, hanno diritto ad un rimborso spese giornaliero, per ogni chilometro percorso,

con un limite massimo di 50 chilometri (tra andata e ritorno), nella misura pari ad un quarto del prezzo della benzina.

TITOLO VII
PREVIDENZA – ASSISTENZA
TUTELA DELLA SALUTE

ARTICOLO 23 – PREVIDENZA, ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE
TRATTAMENTO MALATTIA ED INFORTUNIO

Al lavoratore colpito da gravi patologie che supera i sei mesi di assenza per malattia nell'anno solare, è prevista la corresponsione da parte dell'Ente Bilaterale del 50% della retribuzione per ulteriori sei mesi.

Per la comprovata motivazione legata a gravi e lunghe malattie o infortuni può essere previsto l'anticipo del TFR.

L'Ente Bilaterale istituito tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto, verrà disciplinato da apposite convenzioni tra le stesse, al fine di determinare l'entità del contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle integrazioni da corrispondere agli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato e agli apprendisti, in caso di malattia ed infortunio, nonché dell'erogazione di altre prestazioni.

ARTICOLO 24 – TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER
RICONVERSIONE E RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

Agli operai agricoli a tempo indeterminato posti in cassa integrazione preventiva per esigenze di riconversione e ristrutturazione aziendale secondo quanto previsto dall'art. 21 della Legge 223/91, le aziende datrici di lavoro, compatibilmente con il rispetto delle normative previdenziali e fiscali, corrisponderanno anticipazioni mensili pari al 40% del trattamento integrativo che dovrà essere erogato dall'INPS con rivalsa nei confronti dei lavoratori al momento della liquidazione da parte dell'INPS.

IMPEGNO A VERBALE:

le parti si incontreranno qualora sulla materia intervenissero nuove norme.

ARTICOLO 25 – TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

- 1) Le Organizzazioni firmatarie del presente contratto si impegnano a valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e a predisporre – ferma restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui all'articolo 9 e le rotazioni nelle attività nocive – le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore.
- 2) Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, dalla Legge 20/5/1970, n. 300 e dal D. Lgs. 81/2008 – potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di Medicina preventiva e degli altri enti tecnici e sanitari pubblici esistenti, comprese le A.S.L.
- 3) Le parti si impegnano ad individuare, di comune accordo, gli strumenti più idonei per informare i datori di lavoro ed i lavoratori circa le norme di legge in materia di prevenzione e di sicurezza sul lavoro. Resta inteso comunque che le aziende si uniformeranno alle disposizioni di legge in materia.

- 4) Le aziende provvederanno a predisporre i servizi igienico-sanitari (w.c. e doccia) nonché un locale per la consumazione dei pasti e/o per uso spogliatoi, nel caso in cui i lavoratori non possano usufruire di soluzioni alternative, quali, ad esempio, l'abitazione all'interno dell'azienda.

TITOLO VIII

SOSPENSIONI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO – SANZIONI DISCIPLINARI

ARTICOLO 26 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO

GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, quali ad esempio:

- rissa sul lavoro o condanna definitiva per reati comuni, per recidiva nelle mancanze indicate nell'articolo 35 del presente contratto (norme disciplinari), per danneggiamenti dolosi ai beni dell'azienda, per assenza ingiustificata per oltre tre giorni dal posto di lavoro, per altre gravi mancanze (offese, minacce, violenze) contro il datore di lavoro o chi per esso, tali da non consentire, nemmeno in via provvisoria, il proseguimento del normale rapporto di lavoro in essere.

GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento agli obblighi contrattuali da parte dell'operaio, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso, quali ad esempio:

- 1) la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia o ***il raggiungimento del 65° anno di età da parte del lavoratore;***
- 2) ripetute assenze dal lavoro senza giustificato motivo;
- 3) cessazione dell'attività aziendale per fine contratto di locazione;
- 4) incremento del nucleo familiare di coltivatori diretti o imprenditori per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, anche se non conviventi, entro il secondo grado, sempre che esercitino professionalmente l'attività acquisendo la qualifica di coltivatore diretto o imprenditore;
- 5) riduzione della superficie e/o trasformazione dell'attività aziendale di un certo rilievo, che renda eccedente il precedente personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 6) adesione dell'azienda a forme associate di conduzione o a cooperative o enti di servizio, che comportino modifiche di un certo rilievo all'organizzazione del lavoro aziendale, facilitando, nei limiti del possibile, l'assorbimento del personale in esubero negli organismi di cui sopra.

Per gli autisti e gli addetti all'utilizzo dei mezzi agricoli, deve essere conservato il posto di lavoro nel caso di sospensione o ritiro della patente per cause non imputabili al lavoratore.

ARTICOLO 27 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E RICONSEGNA DELL'ABITAZIONE

Il lavoratore licenziato per giustificato motivo e la sua famiglia hanno diritto al godimento dell'abitazione loro eventualmente concessa, entro e fuori dell'azienda, per un periodo di tempo di due mesi dall'avvenuto licenziamento.

Viceversa, in caso di dimissioni del lavoratore, la casa di abitazione concessa dal datore di lavoro entro e fuori dell'azienda, dovrà essere rilasciata libera con effetto immediato.

La presente norma si estende a tutti i lavoratori ai quali, dal datore di lavoro, viene concessa la casa di abitazione in relazione al rapporto di lavoro.

ARTICOLO 28 – NORME DISCIPLINARI – OPERAI AGRICOLI

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

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

A questo scopo, salvo ogni diritto sancito dalle leggi, ogni infrazione disciplinare potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente.

- 4) multa fino ad massimo di due ore di paga per il lavoratore che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza, per ritardi, interruzioni o abbandono del lavoro senza giustificato motivo, per lievi danni, dovuti a negligenze, ai beni dell'azienda;
- 5) multa pari all'importo di una giornata di lavoro e sospensione dal lavoro per un egual periodo, nei casi di recidiva o maggiore gravità delle mancanze di cui al comma precedente.

Gli importi delle multe e trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno versati all'I.N.P.S.

ARTICOLO 29 – NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto sindacale o dalla notifica.

Passato tale termine e senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento divenuto definitivo rende obbligatorio per i lavoratori a tempo indeterminato ed ex salariati fissi colpiti, l'abbandono del fondo, lasciando liberi, entro 15 giorni, i locali occupati con annessi e connessi da persone e cose anche interposte, salvo diversa decisione del giudice.

ARTICOLO 30 – CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

I datori di lavoro e i lavoratori agricoli sono tenuti a versare a favore delle rispettive organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, un contributo a titolo di assistenza sindacale.

L'entità del contributo e le modalità di riscossione sono determinate da apposite convenzioni.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle contributive debbono contemplare tra le altre trattenute anche quella del contributo di assistenza contrattuale.

ARTICOLO 31 – QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In riferimento all'art. 86 del CCNL del 22 ottobre 2014, viene stabilito che i datori di lavoro della provincia di Venezia in possesso della regolare delega del lavoratore dipendente a tempo indeterminato effettueranno, sulla retribuzione spettante all'operaio medesimo, compresa 13^a e 14^a, una trattenuta mensile, fissa fino al 31 dicembre 2008 e calcolata in percentuale a decorrere dal 1° gennaio 2009, da versare all'Organizzazione Sindacale indicata nella delega del lavoratore, entro le seguenti date:

- 15 aprile per il primo trimestre,
- 15 luglio per il secondo trimestre,
- 15 ottobre per il terzo trimestre,
- 15 gennaio per il quarto trimestre.

TITOLO XII NORME TRANSITORIE E FINALI

ARTICOLO 32 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA

Il presente Contratto Provinciale di Venezia viene 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.