

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

PREMESSA

Le Organizzazioni datoriali CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA e dei lavoratori F.L.A.I.-C.G.I.L., F.A.I.-C.I.S.L., UILA-U.I.L., preso atto dell'ulteriore riforma della Politica Agricola Comunitaria che spinge le imprese agricole a perseguire una competitività sui mercati delle produzioni primarie,

tenuto conto che le evoluzioni dei mercati generano scenari non facilmente definibili, determinati da fenomeni di fluttuazione ed instabilità dei prezzi dei prodotti e nel contempo una crescita importante del costo dei mezzi tecnici e dell'energia,

dato atto che le aziende che assumono manodopera danno un contributo importante ad assicurare occupazione e reddito ai lavoratori del settore,

rilevato che l'attuale normativa richiede giustamente il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva

confermano quanto riportato nel protocollo d'intesa sottoscritto il 4 luglio 2004.

Ritengono che quanto sopra detto debba essere elemento essenziale da inserire nell'ambito delle priorità previste dai bandi per le misure del PSR 2007/2013 rivolte alle aziende agricole, assegnando loro una forte preferenza relativamente all'attribuzione dei punteggi. Questo partendo dal presupposto fondamentale che il PSR è innanzi tutto strumento destinato al consolidamento di un settore economico e delle filiere produttive di beni e servizi che esso genera o che per esso operano. Tenendo presente che sono da considerare imprese agricole quelle che producono redditi da impresa e redditi da lavoro tali da fornire piena e stabile occupazione,

Ritengono inoltre che vadano superati tutti gli impedimenti che oggi non consentono alle imprese agricole umbre di accedere ai finanziamenti del POR 2007/2013 relativi all'ob 2 inerenti la "competitività regionale ed occupazione". E' inaccettabile che le minime risorse disponibili nella misura 111 del PSR 2007/2013, con i molteplici obiettivi assegnati, debbano considerarsi le sole risorse da destinare alla formazione nel settore primario impedendo che esso possa accedere al FSE che da sempre è strumento di formazione professionale e politiche per l'occupazione trasversali a tutti i settori economici.

Va evidenziato che oggi l'agricoltura Umbra, e della Provincia di Perugia nello specifico, assolve a molteplici obiettivi di interesse imprenditoriale ma anche sociale, sia nell'espletamento quotidiano della produzione sia sviluppando la complessità delle attività connesse dando origine ad un modello multifunzionale anche nella generazione del reddito. Va ricordato che alla base di tutto deve rimanere centrale la funzione produttiva sia nello sviluppo delle molteplici nicchie dei prodotti di "qualità" sia nel dare nuova forza alla produzione di materie prime alimentari divenute così strategicamente fondamentali nella società attuale. E' fondamentale assicurare azioni e politiche che indirizzino e sostengano le imprese realmente capaci di consolidarsi e svilupparsi stabilizzando e accrescendo occupazione autonoma e dipendente.

In un ottica di "qualità" globale assumono fondamentale centralità i temi della sicurezza alimentare e della sicurezza sul lavoro. Il primo, oggetto centrale di tutte le politiche comunitarie, è destinato a sostenere produzioni con elevati standard igienico sanitari, divenuti diritti imprescindibili del consumatore europeo e del consumatore del made in Italy. Fare qualità ha un costo spesso superiore di quanto si verifica fuori dai confini europei, per questo mentre si rafforza il concetto è

necessario rafforzare le politiche di compensazione al settore primario definite dal primo pilastro della PAC; oltre a ciò vanno rafforzate le politiche che generano scelte produttive ancora più virtuose previste dal secondo pilastro della PAC. Tutto ciò senza prescindere dall'ottenimento di prodotti con standard adeguati alle filiere produttive per mantenere competitività delle materie prime interne.

La sicurezza negli ambienti di lavoro è un obiettivo prioritario, che richiede informazione, formazione, indirizzi precisi e risorse a sostegno degli investimenti. Le organizzazioni datoriali e sindacali hanno congiuntamente il dovere di evidenziare gli obiettivi strategici del settore affinché se ne tenga conto nella programmazione dell'utilizzo dei fondi pubblici e privati da destinare alla formazione ed agli investimenti,

Le parti si impegnano a sottoscrivere documenti e/o ad intraprendere azioni di sensibilizzazione verso il decisore pubblico per premiare o sostenere aziende che assumono manodopera, col fine di stabilizzare, consolidare ed aumentare il livello occupazionale nel comparto agricolo ma anche per sostenere politiche di qualità come definite in queste premesse.

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

L'anno 2008 il giorno 2 del mese di luglio, in Perugia,

tra

la CONFAGRICOLTURA PERUGIA rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Marco Caprai, assistito dai sigg.ri Cristiano Casagrande e Mario Liparoti;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente pro-tempore Agostino Benedetti, assistito dai sigg.ri Angelo Corsetti e Sergio Loreti;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente pro-tempo Antonio Sposicchi, assistito dal sig. Palmiro Marini; ;

e

la F.L.A.I.-C.G.I.L. di Perugia rappresentata dai sigg.ri Vincenzo Sgalla, Sara Palazzoli e Massimo Venturini;

la F.A.I.-C.I.S.L. rappresentata dai sigg.ri Angelo Manzotti e Dario Bruschi;

la U.I.L.A.-U.I.L. rappresentata dai sigg.ri Felice Danielli e Stefano Tedeschi;

assistiti da una delegazione dei lavoratori del comparto;

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

Il testo del presente Contratto Provinciale di Lavoro riporta, mantenendo la stessa numerazione del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 6 luglio 2006, gli articoli che in sede provinciale sono stati modificati o integrati, ferma restando l'accettazione e la piena validità, anche per la provincia di Perugia, di tutte le norme previste dal CCNL del 6 luglio 2006 che non vengono riportate nel testo del presente Contratto Provinciale di lavoro.

Il Contratto si compone di 21 articoli; la premessa ed il verbale di accordo di cui all'allegato 2) fanno parte integrante del contratto.

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 - Oggetto del contratto (CPL)

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

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

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

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

(*) Sono florovivaistiche le aziende:

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

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

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 9 luglio 2004 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal *1° gennaio 2008* e scade il *31 dicembre 2011*.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno *sei 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 data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte *tre mesi* prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno *un mese* prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2 del CCNL.

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Osservatorio (CPL)

Le parti si impegnano alla costituzione dell'osservatorio provinciale di cui all'art 6 del CCNL entro il 31 dicembre 2008. L'osservatorio dovrà svolgere le funzioni proprie previste dal CCNL e, si sottolinea che in particolare, avrà il compito di individuare e programmare iniziative di tipo informativo e formativo, da svolgere congiuntamente tra le organizzazioni datoriali e sindacali. Tali iniziative oltre ai temi centrali ed emergenti della formazione professionale degli addetti dovranno focalizzare i temi della sicurezza.

Si ritiene, infatti, che la sicurezza sul lavoro debba essere perseguita seguendo due direttrici:

1. la prima consiste nel creare una cultura della sicurezza.
2. la seconda riguarda il rispetto di tutte le norme sulla sicurezza da parte di tutti i soggetti del mondo del lavoro;

Per raggiungere questi obiettivi, le parti si impegnano a diffondere la conoscenza delle norme e degli obblighi vigenti (come, ad esempio, le visite mediche preventive e periodiche; la presenza in ogni azienda del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; l'adozione ed il rispetto dei piani per la sicurezza) ed a organizzare iniziative di informazione e corsi di formazione.

L'osservatorio provinciale avrà anche il compito di studiare la costituzione e le funzioni specifiche di un ente bilaterale da costituirsi entro 18 mesi dalla firma del presente contratto.

Tale ente bilaterale svolgerà i compiti che verranno definiti nell'ambito dell'osservatorio tra i quali le iniziative formative e nell'ambito delle stesse quelle relative alla sicurezza sul lavoro utilizzando le risorse pubbliche quali il fondo sociale europeo, INAIL e con il coinvolgimento di soggetti paritetici, quali For.Agr., FIMILA.

Art. 7 - Sistema di formazione professionale e continua (CPL)

Nello spirito di quanto previsto dall'articolo n. 7 del CCNL, le parti ritengono utile la promozione di attività di formazione professionale che rispondano alle esigenze degli utenti, intesi come imprese e lavoratori, in direzione di nuove professionalità, di aggiornamento e valorizzazione dell'attuale forza lavoro, delle eventuali carenze del mercato lavoro e delle future esigenze occupazionali.

Le parti sulla base degli elementi conoscitivi in possesso delle Organizzazioni Datoriali o delle Organizzazioni Sindacali, su richiesta di una delle parti firmatarie, valuteranno di anno in anno, le entità e la specificità dei bisogni di formazione, di qualificazione e di riqualificazione e quindi gli interventi formativi da adottare, individuando percorsi formativi mirati derivanti, anche, da specifiche esigenze aziendali.

L'evoluzione e la specializzazione del sistema produttivo, anche in agricoltura, richiede una diversificazione e una specializzazione delle figure professionali, siano esse imprenditoriali che lavorative. D'altra parte, la fuoriuscita dal mercato del lavoro di anziani e l'ingresso, viceversa, di lavoratori provenienti da altre culture, causa una perdita di professionalità e, quindi, la necessità di prevedere un'adeguata formazione professionale e continua. Una risposta a queste problematiche è da individuare anche in For.Agr. Si prevede la possibilità di organizzare corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale, nonché di formazione vera e propria, rivolti alla ricollocazione di personale nel mondo del lavoro agricolo od all'acquisizione di professionalità per nuove figure operative; ma anche alla qualificazione professionale per particolari attività lavorative per le quali scarseggia manodopera (potatori, vivaisti, conduttori di macchine agricole innovative, ecc.) o per figure deboli, quali donne, giovani e stranieri, favorendo il superamento delle disparità esistenti negli inquadramenti professionali. Le parti concordano di attivare iniziative informative e formative congiuntamente tra organizzazioni datoriali e sindacali, oltre che con le loro strutture specialistiche, con l'ente bilaterale di cui all'art.6.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 10 - Assunzione (CPL)

In attuazione di quanto previsto al 6° comma dell'art.10 del CCNL, costituiscono eccezione alla garanzia di occupazione di cui al comma 5° del medesimo articolo:

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

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

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

ART. 14 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (CPL)

In applicazione dell'ultimo capoverso dell'articolo 14 del CCNL, le parti convengono che è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle indicate nel richiamato articolo 14 del CCNL i lavoratori addetti ad attività agrituristiche, faunistiche, venatorie, zootecniche, di vendita dei prodotti agricoli e trasformazione qualora connessa alla vendita stessa.

ART.17 – Riassunzione (CPL)

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

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

Nella riassunzione si terrà conto:

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

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

Le parti convengono che, nel caso in cui l'attuale articolo 17 del CCNL venga modificato, il presente articolo verrà adeguato di conseguenza.

ART. 20 - Trasformazione del rapporto (CPL)

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

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) degli articoli 19 e 20 del presente CCNL;

2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) degli articoli 19 e 20 del presente CCNL;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

TITOLO IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 27 - Classificazione (CPL)

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

AREA 1 - Declaratoria

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

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

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

Sono inquadrati nel 1° livello:

- responsabili della catena di imbottigliamento del vino;
- conduttori di macchine complesse innovatrici ad alto contenuto tecnologico, quali le vendemmiatrici che svolgono almeno tre lavorazioni sulla coltura della vite;
- responsabili di allevamenti di cani con specifica professionalità non assistiti da tecnici;
- istruttori ippici;
- cuoco in aziende agrituristiche che con autonomia operativa ed iniziativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro o chi per esso, con funzioni di coordinamento e di controllo, di altri cuochi o persone di cucina se presenti, disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima, effettuando la preparazione dei pasto ed essendo il responsabile del prodotto somministrato;
- meccanici capaci, o comunque responsabili, di officine aziendali attrezzate per le manutenzioni e le riparazioni ordinarie e straordinarie dei mezzi meccanici, delle attrezzature o degli impianti aziendali compresi tutti gli interventi sui motori;
- responsabili della preparazione di miscele mangimistiche per uso allevamenti biologici;
- responsabili di allevamenti biologici con specifica professionalità.

Sono inquadrati nel 2° livello:

- trattorista - meccanico : il lavoratore che, in possesso di dimostrate particolari capacità professionali e cognizioni tecnico operative relative alla manutenzione e al funzionamento delle macchine, effettua a regola d'arte ed in autonomia tutte le operazioni colturali, nonché quelle svolte con trattore abbinato a macchine operatrici automatizzate, è responsabile del funzionamento del parco macchine, è prevalentemente occupato nell'officina con responsabilità operativa ed è in possesso di capacità tecniche in grado di saper effettuare normali riparazioni meccaniche e dei motori;
- cuoco unico che presti attività in aziende agrituristiche in cui la struttura del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- conduttori di mietitrebbie;
- conduttori di macchine semoventi da scasso;

- conduttori di ruspe;
- conduttori di scavatrici;
- capi-operai responsabili delle produzioni negli stabilimenti di trasformazione e/o lavorazione di prodotti agricoli;
- curatori di tabacco (fase agricola);
- cantinieri addetti all'imbottigliamento dei vini tipici, in strutture comunque organizzate;
- responsabili degli allevamenti di struzzi con specifica professionalità;
- responsabili degli allevamenti di selvaggina con specifica professionalità;
- responsabili degli allevamenti ittici;
- responsabili degli allevamenti equini di alta genealogia con specifica professionalità;
- responsabili della cernita del tabacco secco;
- conduttori di macchine per la raccolta del tabacco.

Sono inquadrate al 3° livello:

- trattorista: il lavoratore che effettua a regola d'arte ed in autonomia tutte le operazioni colturali, effettua il primo intervento riparativo sulla parte meccanica, provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria e rendendosi responsabile del funzionamento del mezzo;
- responsabile della gestione di allevamento di galline ovaiole: il lavoratore che, con autonomia, è responsabile della gestione di una o più capannoni di allevamento di galline ovaiole, intendendosi per tale la/e unità produttive dove sono in allevamento non meno di 40.000 capi;
- meccanici;
- meccanici trattoristi;
- addetti alla guida di automezzi con peso superiore a 35 q.li;
- meccanici conduttori di macchine agricole e di autoveicoli;
- giardinieri e vivaisti;
- potatori di riforma dell'olivo;
- innestatori (quando eseguono innesti ad "occhio" ed a "zufolo");
- muratori di 1ª categoria;
- falegnami di 1ª categoria;
- fabbri di 1ª categoria;
- capistalla o unico addetto alla stalla;
- capi vivaisti;
- capi magazzinieri;
- capi frantoiani (i quali abbiano almeno due dipendenti che esplicano la loro attività nel settore di appartenenza del capo);
- innestini in pieno campo;
- capoguardie giurate (con almeno 3 guardie alle proprie dipendenze);
- responsabili degli stalloni negli allevamenti equini di alta genealogia;
- motoseghisti addetti al taglio di selezione;
- responsabili delle operazioni di sezionamento, porzionatura e vendita carni, con funzioni di coordinamento e di controllo di 2 o più addetti.
- operatori di fattoria didattica in possesso dell'attestato di idoneità art.4, comma 2, l.r. 13/2005 e s.m.i. addetti all'accoglienza.

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

Area 2 – Declaratoria

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

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

- 4° livello
- 5° livello

Sono inquadrati nel 4° livello:

- Il conduttore di trattore e di macchine agricole in genere, in grado di effettuare autonomamente solo alcune operazioni colturali, provvedendo comunque alla manutenzione del mezzo;
- Addetto al ricevimento in aziende agrituristiche ed al disbrigo delle pratiche burocratiche connesse;
- muratori di 2^a categoria;
- falegnami di 2^a categoria;
- fabbri di 2^a categoria;
- operai di aziende agrituristiche in grado di servire su ordinazione cibi e bevande;
- guardie giurate con oltre un anno di decreto;
- addetti alla vendita dei prodotti agricoli aziendali con tenuta della prima nota;
- addetti alla linea meccanizzata di lavorazione carni che effettua in autonomia le operazioni di sezionamento e porzionatura di carni;
- addetto negli allevamenti di razza equina in grado di accudire i cavalli nell'alimentazione ed al pascolo, di prestare autonomamente le cure prescritte da veterinario ove per precise disposizioni di legge non sia prevista la presenza dello stesso veterinario;
- addetti al sessaggio;

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

Sono inquadrati nel 5° livello:

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

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

Area 3 – Declaratoria

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

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

- 6° livello
- 7° livello
- 8° livello
- 9° livello

Sono inquadrati nel 6° livello:

I lavoratori addetti ai lavori di manovalanza.

Sono inquadrati nel 7° livello:

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

Sono inquadrati nel 8° livello :

I lavoratori assunti per le operazioni di raccolta dell'uva.

Sono inquadrati al 9° livello:

I lavoratori assunti per le operazioni di raccolta delle olive.

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

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 30 - Orario di lavoro (CPL)

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

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

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

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

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

Fermo restando il limite di orario delle 39 ore settimanali e fatte salve le attività zootecniche è possibile anche per periodi limitati nell'anno, previa intesa tra le parti, una distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non

lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

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

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

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

Chiarimento a verbale - art. 30 CPL

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

ART. 31 - Riposo settimanale (CPL)

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

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

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

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

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

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

ART. 38 – Lavoro straordinario, festivo, notturno (CPL)

Si considera:

- a) **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 31;
- b) **lavoro festivo**, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 37;
- c) **lavoro notturno**, quello eseguito *dalle ore 20,00 alle ore 6,00*, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e *dalle ore 22,00 alle ore 5,00*, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

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

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 46.

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

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

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

ART. 40 – Interruzione - Recuperi (CPL)

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

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

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

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

TITOLO VI

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 45 - Retribuzione (CPL)

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

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

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

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

Aumenti retributivi :

vengono concordati i seguenti aumenti retributivi:

- Con decorrenza 1 luglio 2008, un aumento del 5,0 %;
- Con decorrenza 1 gennaio 2009 un ulteriore aumento di 1,8 %.

Conseguentemente, l'aumento totale è pari al 6,8%.

RACCOLTA DELLE OLIVE

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

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

L'avviamento alla raccolta avverrà, comunque, attraverso assunzioni nominative, nel rispetto delle norme previste per l'avviamento al lavoro in agricoltura.

- f) dall'11 novembre 1969 all'8 agosto 1972: 14 giornate lavorative, fino a tre anni di anzianità; 16 giornate lavorative da tre a sei anni di anzianità; 18 giornate lavorative da 6 a 10 anni di anzianità; 20 giornate lavorative, oltre dieci anni di anzianità, della retribuzione contrattuale per ogni anno di servizio prestato;
- g) dal 9 agosto 1972 all'11 luglio 1974: 18 giornate lavorative per anzianità fino a dieci anni; 20 giornate lavorative per anzianità oltre dieci anni, della retribuzione contrattuale per ogni anno di servizio prestato;
- h) dal 12 luglio 1974 al 15 agosto 1976: 25 giorni per ogni anno di servizio prestato;
- i) dal 16 agosto 1976 al 31 maggio 1982: 26 giorni per ogni anno di servizio prestato.

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

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

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

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

TITOLO VI

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

ART. 59 – Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli (CPL)

In data 2 luglio 2008 si è stipulato l'accordo sindacale (allegato n.2) per la modifica del fondo (F.I.M.I.L.A.) per la erogazione di indennità integrative a quelle di Legge per i lavoratori agricoli siano essi operai a tempo determinato che indeterminato.

TITOLO VII

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

ART. 63 - Lavori pesanti e nocivi (CPL)

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

- spargimento a mano di concimi chimici;
- taglio di boschi;
- trasporto di pesi superiori a 50 kg. per collo;
- scavo manuale di fosse e buche di profondità superiore ai cm. 100.

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

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

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

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

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

TITOLO VIII

SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 72 - Norme disciplinari (CPL)

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

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

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

- 1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
 - a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che per negligenza arrechi danno all'azienda, al bestiame e ai macchinari;
 - c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.
- 2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva nelle mancanze di cui al paragrafo 1).
- 3) con i licenziamenti così come previsti nei casi contemplati dall'art. 71 del C.C.N.L. e del C.P.L..

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

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 85 .

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

ART. 82 – Quote sindacali per delega (CPL)

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

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

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

Oggi 9 luglio 2004 in Perugia, nel contesto della trattativa per il rinnovo del CPL per gli operai agricoli e florovivaisti, **CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, F.L.A.I. - C.G.I.L., F.A.I. - C.I.S.L., UILA – U.I.L.** hanno sottoscritto il seguente protocollo d'intesa, che viene allegato al contratto.

PROTOCOLLO D'INTESA

Il processo di globalizzazione dei mercati, che di giorno in giorno interessa sempre di più tutti i segmenti dell'economia, ha prodotto, e produrrà in futuro, effetti significativi, e sotto certi aspetti preoccupanti, anche per il sistema agricolo perugino.

Le modifiche introdotte dalle recenti revisioni della Politica Agricola Comune e l'allargamento ad est dell'Unione Europea aggiungono elementi di incertezza per il futuro del settore nella nostra Provincia, soprattutto in ordine ai risvolti strutturali che potrebbero derivare da una tenuta solo parziale del settore agricolo ai cambiamenti in atto. I mutamenti saranno certamente negativi per quel che riguarda l'entità dei flussi finanziari destinati al sistema agricolo e, molto probabilmente, segneranno profondamente gli assetti territoriali e produttivi.

Le Organizzazioni che sottoscrivono il protocollo si sarebbero aspettate e auspicano maggiore attenzione da parte dell'Unione Europea, del Governo Italiano, della Regione Umbria e della stessa Amministrazione Provinciale alla stabilità economica delle imprese.

Inoltre, la congiuntura europea non favorevole, la contrazione dei consumi ed il quadro economico critico di alcuni Paesi estimatori tradizionali dei nostri prodotti aggiungono ulteriori condizioni di perplessità ad un quadro di grande instabilità.

Le imprese perugine competono sui mercati facendo leva, anche, sulla tipicità, sulla qualità ed, in qualche caso, sull'unicità dei loro prodotti. Nonostante queste caratteristiche conquistino con sempre maggiore intensità l'interesse dei consumatori, non si può sottacere la presenza di elementi che frenano la competitività delle imprese di questa provincia, in particolare sul piano delle carenze infrastrutturali e della mancata sburocratizzazione amministrativa.

Anche alla luce degli effetti non del tutto soddisfacenti conseguiti con il PSR, appare oggi indispensabile un'analisi approfondita dei limitati risultati raggiunti sul piano dell'ammodernamento delle strutture aziendali e della loro competitività sui mercati, nonché dell'intero sistema.

Se si vuol mantenere e possibilmente ampliare la capacità di competere del sistema agricolo provinciale, occorre mettere in atto un ampio programma di ammodernamento delle aziende e del sistema infrastrutturale. Obiettivi prioritari non possono che essere il miglioramento delle condizioni di competitività delle aziende, una ulteriore crescita della qualità delle produzioni, lo sviluppo della multifunzionalità aziendale, il consolidamento e lo sviluppo del quadro occupazionale.

Tra i fenomeni che meritano tutta l'attenzione delle Organizzazioni firmatarie del presente protocollo è opportuno segnalare anche il lavoro sommerso ed il lavoro fittizio. Entrambi determinano condizioni sfavorevoli rispettivamente per i lavoratori coinvolti e per le aziende che rispettano le regole.

Fenomeni che devono essere oggetto di un attento monitoraggio finalizzato ad individuarne le caratteristiche e le specifiche ragioni, per poter successivamente mettere in atto le azioni conseguenti.

L'obiettivo comune non può che essere una complessiva presa di coscienza della necessità di assicurare un sempre più diffuso rispetto sostanziale della legislazione in materia di lavoro e previdenza e dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni più rappresentative.

In un quadro di relazioni sindacali sempre più caratterizzato dalla consapevolezza che i prossimi anni saranno decisivi per il futuro del settore, le Organizzazioni firmatarie del presente protocollo ritengono necessario avviare un urgente confronto con la Pubblica Amministrazione che abbia come oggetto i seguenti temi:

- 1) programmazione di settore, dotazioni finanziarie e loro destinazione; precisando preliminarmente che ritengono ineludibile finalizzare tutti gli sforzi all'ammodernamento delle strutture agricole, al recupero di competitività del settore, al miglioramento della qualità delle produzioni agricole provinciali ed alle ricadute occupazionali;
- 2) azioni ed interventi tesi a migliorare il quadro infrastrutturale ed alla predisposizione di un piano promozionale straordinario per le produzioni agricole provinciali;
- 3) progetti di formazione che abbiano come obbiettivo l'aggiornamento professionale degli addetti, atti a favorire un ricambio generazionale ed il consolidamento del quadro degli addetti;
- 4) agevolazioni per la realizzazione di progetti di integrazione con tutti i partner della filiera, tendenti a rafforzare le capacità di penetrazione sul mercato dei prodotti agricoli umbri;
- 5) verifica dell'attuale sistema delle priorità previsto dal piano di sviluppo rurale, al fine di agevolare le iniziative di investimento messe in atto da imprese con unità di lavoro e quelle promosse da imprese inserite in consolidati sistemi agro-alimentari ed in grado di creare nuove occasioni di lavoro, per conseguire migliori livelli di equilibrio ed una maggiore attenzione verso le imprese e le strutture che assicurano la tenuta dell'intero sistema agricolo;
- 6) azioni di monitoraggio sui fenomeni del lavoro sommerso e fittizio in agricoltura;
- 7) forme di incentivazione per favorire l'emersione del lavoro dei pensionati;
- 8) semplificazione delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni dei cittadini extracomunitari e realizzazione di iniziative di formazione nei paesi di origine;
- 9) previsione di incentivi per le imprese con maggiore intensità occupazionale e/o operanti nei territori che non usufruiscono delle agevolazioni previste dalla legislazione vigente.

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA

F.L.A.I. - C.G.I.L.

F.A.I. - C.I.S.L.

UILA – U.I.L.

VERBALE DI ACCORDO
Perugia, 2 luglio 2008

Le Organizzazioni datoriali, CONFAGRICOLTURA, CIA e COLDIRETTI, e sindacali agricole, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL, della Provincia di Perugia:

RICHIAMATO l'accordo sindacale per la costituzione del F.I.M.I.L.A. del 9 maggio 1983;

RICHIAMATI i Verbali di Accordo dello 07.06.00, del 26.03.03, del 15.07.03 dello 01.01.04, dello 01.01.06 e del 29.06.06;

CONSIDERATO che i richiamati verbali hanno via via modificato i criteri di liquidazione delle pratiche di integrazione erogate dal F.I.M.I.L.A.;

VALUTATA la necessità di disciplinare con chiarezza i criteri di liquidazione così come previsti dai verbali di accordo sino a qui succedutosi

convengono

quali parti firmatarie dell'accordo sindacale del 9 maggio 1983 (Convenzione F.I.M.I.L.A.), del 7 giugno 2000 e dei successivi verbali di accordo del 23.03.03, del 15.07.03 dello 01.01.04, dello 01.01.06, del 29.06.06, e in applicazione di quanto disposto dall'art 59 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti del 6 luglio 2006, di modificare il seguente articolo della Convenzione F.I.M.I.L.A.:

Articolo 2

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

- per eventi di malattia della durata inferiore o uguale a 6 giorni, per i 3 giorni di carenza sarà riconosciuto il 60 % del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza; per eventi di durata superiore a 6 giorni, per i 3 giorni di carenza sarà riconosciuto il 100% del salario giornaliero individuato come sopra;
- per gli eventi di malattia, fatta salva la previsione di cui al punto precedente, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza;
- per gli eventi di infortunio, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.A.I.L. e le 3 giornate di carenza fino al raggiungimento del 100 % del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30giugno 1965 n. 1124);
- ai dipendenti che hanno ricevuto un'integrazione alle indennità di malattia e/o infortunio già pari alla retribuzione contrattuale come sopra individuata, perché nella propria retribuzione sono presenti altri elementi di paga (straordinari, superminimi,

scatti di anzianità, ecc.) il F.I.M.I.L.A. erogherà comunque un importo minimo giornaliero pari a € 8,00;

- per i periodi di maternità obbligatoria, il F.I.M.I.L.A. integrerà tutte le giornate indennizzate dall'I.N.P.S. con un'indennità pari al 20 % del salario giornaliero contrattuale previsto dalle tabelle retributive provinciali vigenti al momento dell'evento e relativo al profilo professionale di appartenenza.

Le indennità di cui sopra saranno erogate limitatamente agli operai agricoli, dipendenti di aziende agricole singole e associate in qualunque forma, iscritti negli elenchi anagrafici, che hanno prestato attività lavorativa nella provincia di Perugia e che sono in possesso dei requisiti per accedere alle prestazioni previdenziali ed assistenziali della legge

. Le indennità di malattia e/o infortunio saranno corrisposte dal primo al 180° giorno. Oltre i 180 giorni di malattia e infortunio, il Fondo gestione si riserva l'esame delle situazioni particolari del lavoratore interessato per i provvedimenti di conseguenza.

Come già previsto, l'integrazione dell'indennità di maternità obbligatoria non dovrà in alcun modo pregiudicare la possibilità di liquidare gli eventi di malattia e infortunio, alla base dell'accordo costitutivo del F.I.M.I.L.A., che avranno assoluta priorità gerarchica; conseguentemente, nel caso in cui la dotazione economica del Fondo dovesse diminuire consistentemente, l'integrazione economica della maternità obbligatoria, verrà immediatamente sospesa dal Comitato di Gestione che ne darà informazione alle Organizzazioni contraenti.

Il Comitato di Gestione, di cui all'articolo 10, alla fine di ogni anno, valutata la consistenza del fondo cassa del FIMILA, potrà individuare un budget di spesa da destinare ad attività di formazione e/o informazione in materia di lavoro e sicurezza, nonché a favore di prestazioni sociali diverse da quelle già individuate.

CONFAGRICOLTURA

FLAI-CGIL

CIA

FAI-CISL

COLDIRETTI

UILA-UIL