
CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE

DI LAVORO PER GLI

OPERAI AGRICOLI

DELLA PROVINCIA DI TRENTO

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI TRENTO

Il giorno 14/03/2019, presso la sede di Coldiretti della provincia di Trento,

tra

Confagricoltura della provincia di Trento,
rappresentata dal direttore Sig. Diego Coller;
Coldiretti della provincia di Trento,
rappresentata dal direttore Sig. Mauro Fiamozzi;
C.I.A. della provincia di Trento
rappresentata dal direttore Sig. Massimo Tomasi;

e

la F.L.A.I. - C.G.I.L. del Trentino
rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Zabbeni;
la F.A.I. - C.I.S.L. del Trentino
rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Bastiani;
la UILA - UIL di Trento e Verona
rappresentata dal Funzionario Fulvio Giaimo;

visto

- il Contratto Integrativo Provinciale DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI TRENTO del giorno 19 maggio 2004
- il verbale di accordo del giorno 6 ottobre 2008
- il verbale di accordo del giorno 4 marzo 2013
- il verbale di accordo del 20 novembre 2017

in ottemperanza al CCNL del 22 ottobre 2014 si è convenuto di redigere un testo unico per il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia Autonoma di Trento.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola, su tutto il territorio della provincia di Trento, 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 [1] e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CCPL 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 funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

[1] Sono florovivaistiche le aziende:

- a. vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;*
- b. produttrici di piante ornamentali da serra;*
- c. produttrici di fiori recisi comunque coltivati;*
- d. produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.*

RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL è stato istituito l'Ente Bilaterale Territoriale Agricoltura (d'ora innanzi **E.B.T.A.**), affidando allo stesso i seguenti compiti, ai sensi degli artt. 7 ed 8 dello stesso CCNL:

- Effettuare il monitoraggio del Mercato del lavoro, al fine di promuovere l'incontro domanda-offerta e la formazione professionale e continua e la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e nei trasporti e nella logistica correlati;
- Realizzare attività utili all'inclusione e all'inserimento nella società dei lavoratori immigrati e della manodopera migrante, anche durante i periodi di maggiore flusso stagionale;
- Monitorare l'andamento dei singoli comparti del settore agricolo;
- Riscuotere la contribuzione appositamente istituita dal CCPL per le attività dell'Ente, anche attraverso la stipula di idonea convenzione con INPS;
- corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 62 del CCNL e per come integrato dal presente CCPL;
- corrispondere le indennità/integrazioni in tema di welfare e di integrazione al reddito come previsto dal medesimo CCNL e per come oggi già disciplinato per la Cassa extra legem.

Le Parti dispongono che la contribuzione dovuta in favore dell'E.B.T.A. è parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore e, a tal fine, ritenendo indispensabile ricomprendere tra le attività dell'ente quelle già previste dalla cassa extralegem (CIMLAg), fermo restando la necessità di salvaguardare i percorsi in essere, attraverso l'individuazione di una fase di gestione, "a stralcio", attribuiscono un ruolo speciale ad esaurimento, per CIMLAg.

Particolare rilevanza rivestirà il percorso di armonizzazione delle attività bilaterali con il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali avviato dalla PAT e dal Governo nazionale.

Le Parti dispongono che per il funzionamento dell'E.B.T.A. è previsto un versamento a carico dell'Azienda pari allo 0,70% della retribuzione

imponibile ai fini previdenziali, e del lavoratore pari allo 0,60% da calcolarsi sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali sia per gli operai a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato.

Resta espressamente inteso che tutto quanto non previsto dal presente articolo sarà regolamentato da appositi accordi specificativi e dallo Statuto dell'Ente medesimo.

Resta altresì inteso che sino a completa implementazione del nuovo E.B.T.A. la Cassa extra legem continuerà a svolgere le proprie funzioni secondo quanto stabilito dalla apposita Convenzione allegata al presente CCPL.

Art. 2 - Rete del lavoro agricolo di qualità

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

La Rete del Lavoro Agricolo di Qualità si articola infatti in sezioni territoriali atte alla promozione di iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati. (Vedi ALLEGATO 1)

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 3 - Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della Provincia di Trento e sono impegnative per le organizzazioni contraenti.

Art. 4 - Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lettera "a" artt. 21 e 22 del CCNL);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" artt. 21 e 22 del CCNL);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" artt. 21 e 22 del CCNL).

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, ai sensi del comma 4 per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie.

Sono da considerare tali in Provincia di Trento:

- Alpeggio;

- Potatura invernale della vite e dei fruttiferi;
- Raccolta dei prodotti ortofrutticoli e vendemmia.

L'assunzione per fase lavorativa viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa.

Costituiscono eccezioni alla garanzia di cui sopra tutte le cause di natura tecnica, organizzativa ed economica, che, indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, determinino sospensioni del lavoro o ne anticipino la cessazione.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato e comunque per le giornate minime presunte evidenziate nel contratto di assunzione (art. 8).

Art. 5 - Riassunzione

In riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL di settore, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, i lavoratori/ici OTD che, potendo far valere almeno 100 giornate di lavoro nella stagione precedente, abbiano presentato richiesta in tal senso entro 90 giorni dal termine del precedente contratto di lavoro.

In deroga a quanto previsto dalla legislazione vigente, il diritto alla riassunzione potrà essere esercitato anche in assenza di esplicito richiamo nella lettera di assunzione.

Art. 6 - Rapporto di lavoro a Tempo parziale

Le parti si impegnano a dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL, in particolare in merito alla durata minima della prestazione lavorativa svolta in regime di part-time;

nello specifico:

- la durata minima della prestazione settimanale non potrà essere inferiore alle 24 ore
- la durata minima della prestazione mensile non potrà essere inferiore alle 72 ore
- la durata minima della prestazione annuale non potrà essere inferiore alle 500 ore

Art. 7 - Manodopera migrante

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi o i singoli lavoratori provenienti da altra provincia o comunque residenti in comuni distanti più di 40 km da quello nel quale vengono occupati.

A tali lavoratori, deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove viene effettuata la prestazione.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod. civ.;
- obiettive difficoltà di mercato;
- il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Vitto e Alloggio

Nelle aziende dove sia possibile per la manodopera migrante assunta per i lavori stagionali di cui all'art. 25 del CCNL, deve essere prevista la concessione di locali, eventualmente riscaldati, forniti di servizi igienici, idonei ad una confortevole sistemazione e le relative attrezzature per il pernottamento.

Per tale servizio, abbinato alla somministrazione di una adeguata "prima colazione", potrà essere dedotta dalla retribuzione del lavoratore, una quota pari ad un massimo di 3,00 € giornalieri.

L'azienda che fornisca anche i pasti caldi (primo piatto, secondo e contorno), è autorizzata a dedurre un massimo di 3,00 € giornalieri per ogni pasto fornito (ad esclusione della prima colazione) dalla retribuzione del dipendente.

Rimane alla libera scelta dell'azienda e del lavoratore rinunciare in ogni momento alla fornitura e/o al godimento di tali servizi. In caso di contestazioni in merito alla qualità dei servizi in rapporto alla quota richiesta, si attiverà un organismo, composto da un rappresentante dei lavoratori e da uno dei datori di lavoro che dopo la verifica esprimerà un parere vincolante per le parti.

Art. 8 - Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati, la data di inizio del rapporto di lavoro, le giornate di lavoro minime previste (art. 4), la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto Provinciale.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere, nella stipulazione del contratto individuale, dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali.

Art. 9 - Manodopera addetta alle operazioni di raccolta

In applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL, si conviene che i prodotti e i periodi della relativa raccolta, compatibilmente con l'andamento stagionale, per la Provincia Autonoma di Trento siano i seguenti:

- Ciliegie (con raccolta indicativamente nei mesi da maggio ad agosto)
- Pere (con raccolta indicativamente nei mesi da luglio a ottobre)
- Susine (con raccolta indicativamente nei mesi da agosto a settembre)
- Uva (con raccolta indicativamente nei mesi da agosto a ottobre)
- Mele (con raccolta indicativamente nei mesi da agosto a novembre)
- Piccoli frutti (con raccolta indicativamente nei mesi da aprile a settembre)
- Ortaggi (con raccolta indicativamente nei mesi da aprile a settembre)
- Erbe officinali (con raccolta indicativamente nei mesi da aprile a settembre)
- Kiwi (con raccolta indicativamente nei mesi da settembre a novembre)
- Olive (con raccolta indicativamente nei mesi da ottobre a dicembre)

Per il trattamento retributivo si fa riferimento all'art. 26 del presente contratto.

Resta stabilito che non sono possibili risoluzioni di rapporto di lavoro finalizzate all'estinzione della normativa di cui al presente articolo. Tali risoluzioni si configurerebbero come palese violazione contrattuale.

È esclusa dall'applicazione degli accordi di cui al presente articolo la manodopera non regolarmente avviata al lavoro a norma delle vigenti leggi.

Art. 10 - 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 specializzati e specializzati super;
- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati e qualificati super;
- 8 giorni lavorativi per gli operai comuni.

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.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni o per "fase lavorativa", che non abbia già prestato la sua opera presso la stessa azienda, è soggetto ad un periodo di prova di 2 gg. lavorativi.

Art. 11 - Mercato del lavoro

In presenza di spiccate tendenze innovative sul piano della meccanizzazione o degli indirizzi colturali, con possibili riflessi negativi sui livelli occupazionali, su richiesta di una delle parti, ai sensi del vigente CCNL, verrà incaricato l'E.B.T.A. di studiare il problema, fornendo tutta la documentazione necessaria allo scopo.

L'E.B.T.A. potrà formulare delle proposte di soluzione per i problemi posti, adoperandosi anche, compatibilmente con le norme sul collocamento, per favorire il reinserimento nell'attività agricola degli operai a tempo indeterminato il cui precedente rapporto di lavoro fosse stato risolto a causa delle tendenze su esposte.

Art. 12 - Grandi Campagne

Considerando che le grandi campagne stagionali relative alla raccolta di frutta, ortaggi a pieno campo e alla vendemmia possono porre dei problemi di avviamento al lavoro, trasporto, servizi sociali, nel quadro dell'applicazione complessiva dei contratti e delle leggi sociali, l'E.B.T.A. esaminerà tali problemi per individuare le conseguenti azioni comuni, intese principalmente a sensibilizzare i poteri pubblici al fine del superamento degli anzidetti problemi.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 13 - Classificazioni degli operai agricoli e dei lavori

Per l'attribuzione della qualifica del lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento e la qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e agli effetti della retribuzione.

Gli operai agricoli si classificano come segue:

OPERAIO COMUNE

Sono da considerarsi comuni i lavoratori incaricati dell'esecuzione di lavori ordinari, che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

Sono da considerarsi comuni i seguenti lavoratori:

- lavapiatti di struttura agrituristica;
- Addetto all'eviscerazione della trota, addetto alle linee di confezionamento e inscatolamento del pesce, addetto alle pulizie generiche.

OPERAIO QUALIFICATO

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Sono da considerarsi qualificati i seguenti lavoratori:

- potatore esclusivo di viti;
- conduttore di macchine agricole a motore, per condurre le quali non sia richiesta la patente di guida;
- cameriere ai piani di struttura agrituristica;
- guardiano notturno, selezionatore di vasca, addetto alla distribuzione dei mangimi, addetto alla lavorazione dei filetti e/o trasformazione e/o commercializzazione dei prodotti ittici.

OPERAIO QUALIFICATO SUPER

Sono operai qualificati "super" i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgerle con particolare competenza, superiore a quella dei qualificati.

Sono da considerare "qualificati super" i seguenti lavoratori:

- Cameriere di sala di struttura agrituristica
- Addetto alla lavorazione e trasformazione dei filetti.

OPERAIO SPECIALIZZATO

sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati “super”;

La qualifica di operaio **specializzato** viene attribuita ai lavoratori addetti ai seguenti lavoratori:

- conduttore di macchine a motore per la conduzione delle quali sia richiesta la patente di guida;
- potatore di alberi da frutto;
- addetti abitualmente ai trattamenti antiparassitari;
- addetto agli allevamenti specializzati;
- aiuto cuoco di struttura agrituristica;
- guardiapesca;
- tutti i lavoratori muniti di certificati di istruzione professionale, rilasciati dal Ministero del lavoro o dalla Provincia Autonoma di Trento;
- dipendenti dalle aziende florovivaistiche, in grado di eseguire l'impianto e la coltivazione del vivaio, nonché tutte le operazioni di moltiplicazione delle piante compreso l'innesto.
- Addetto all'attività di spremitura di uova e avanotteria dell'impianto ittico.

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER

Sono operai specializzati “super” i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio “specializzato”;

La qualifica di operaio **specializzato “super”** viene attribuita ai seguenti lavoratori:

- Ibridatore - selezionatore:
l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali in istituti di sperimentazione agraria e forestale per ottenere ibridi di prima generazione, selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

- Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva e elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle suddette macchine svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- Conduttore - meccanico di autocarri o di autotreni: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, auto articolati, o automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture "in vitro" o ai test sanitari sulle piante;
- Potatore "artistico" di piante: l'operaio che con elevata competenza professionale ed elevata autonomia esecutiva, acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali e di alberi di alto fusto.
- Giardiniere: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto, individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua, nonché i relativi tempi di esecuzione. Predisporre ed eseguire inoltre i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.
- Conduttore di caldaia a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e/o di secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- Responsabile di allevamento zootecnico: l'operaio che, in possesso di elevata competenza professionale, conduce con ampia autonomia esecutiva ed almeno due addetti in subordine, un

allevamento specializzato, non assistito da un tecnico aziendale, coordinando, sotto la propria responsabilità, tutte quelle operazioni atte a conseguire la razionalità dell'allevamento stesso e curando altresì l'organizzazione del lavoro.

- Addetto alla manutenzione degli impianti di refrigerazione.
- Responsabile cantiniere con almeno due addetti.
- Responsabile di malga.
- Innestatore non dipendente da azienda florovivaistica.
- Meccanico unico.
- Cuoco di struttura agrituristica.
- Guardiapesca abilitato all'uso di storditore elettrico.
- Operaio malgaro che gestisce in autonomia la malga e tutte le fasi delle lavorazioni connesse, coordinando eventuali "aiuto malgaro".
- Responsabile dell'allevamento ittico con autonomia esecutiva nella gestione dell'impianto, acquisita per pratica o per titolo.
- Operaio boscaiolo addetto al taglio legname.

Art. 14 - Mansioni e cambio del profilo professionale

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 15 - Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6 ore e 30 giornaliere dal lunedì al sabato. In caso di settimana corta l'orario sarà distribuito sui 5 giorni dal lunedì al venerdì, salvo accordi aziendali specifici.

L'orario di lavoro di 40 ore settimanali, di norma dal lunedì al venerdì, darà diritto a 52 ore annue, utilizzate sotto forma di permessi individuali retribuiti. La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui all'art. 34 del vigente CCNL, è regolata nelle modalità previste dall'art. 21 del presente CCPL.

Ferme restando le disposizioni normative e legislative in materia agli operai addetti alle stalle e alle strutture agrituristiche deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne.

Ferme restando le disposizioni normative e legislative in materia a richiesta della lavoratrice madre, o del lavoratore padre, nei primi 3 anni di vita del figlio è concessa la trasformazione a part-time con un minimo di 24 ore settimanali di rapporto di lavoro.

Per i lavori considerati nocivi, come stabilito dal successivo art. 38, è prevista una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 20 minuti per ogni otto ore di esposizione al rischio. Il rientro nelle colture trattate con sostanze chimiche non potrà avvenire se non dopo che siano trascorse almeno 24 ore dal trattamento ed a meno che la normativa vigente o la confezione del prodotto utilizzato non portino indicazioni diverse, nel qual caso ci si atterrà a tali prescrizioni.

Resta inteso che la mezza giornata o l'intera giornata libera coincidente con il sabato non è considerata festiva agli effetti del calcolo delle ferie.

Nelle Aziende agricole di natura pubblica in cui viene applicato il presente CCPL, specifici accordi aziendali potranno prevedere l'automatico allineamento del salario e dell'orario di lavoro a quello dei dipendenti di ruolo pubblico impiegati con la mansione di operaio agricolo presso la stessa Azienda.

Art. 16 - Riposo settimanale

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

Per gli operai agricoli addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai Contratti individuali in applicazione delle norme di Legge in materia.

Art. 17 - Ferie

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato (con paga mensilizzata) spetta, per ogni anno di servizio prestato con orario di lavoro sui 6 giorni settimanali presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di 26 giornate lavorative, ovvero 169 ore annue.

Nel caso di settimana corta con orario distribuito sui 5 giorni spetta per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito di 21,67 giorni lavorativi, ovvero 169 ore annue.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani dai 16 ai 18 anni, in base alle vigenti norme di legge il periodo di ferie non può essere inferiore a 30 giorni.

Il datore di lavoro, al fine di garantirne l'effettivo godimento, entro il 31 marzo di ciascun anno concorderà con i propri dipendenti il calendario annuo delle ferie, tenendo conto anche degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

In caso di mancata programmazione del calendario di cui sopra, il lavoratore ha facoltà di scegliere a sua discrezione un periodo di ferie, anche frazionato, pari a due settimane annue.

Art. 18 - Permessi per corsi di addestramento professionale

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore, nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che possono beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie. Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le parti si incontreranno per stabilire le modalità pratiche.

Si conviene di impegnarsi anche allo scopo di organizzare, eventualmente con il contributo di altri enti, brevi corsi di aggiornamento e preparazione professionale, anche per lavoratori stagionali inquadrati nelle qualifiche più basse; in occasione di tali corsi, verranno concessi agli interessati i permessi eventualmente necessari alla frequenza.

Art. 19 - Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche nell'arco di un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi di recupero scolastico, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le parti si incontreranno per stabilire le modalità pratiche.

Art. 20 - Permessi straordinari

In caso di matrimonio, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.

Al lavoratore spetta un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

All'operaio a tempo determinato che, nell'anno precedente a quello nel quale si verifica l'evento, possa far valere da un minimo di 100 a 151 giornate lavorate, sarà riconosciuto, in caso di matrimonio, un permesso retribuito di 5 giorni; all'operaio a tempo determinato che, nell'anno precedente a quello nel quale si verifica l'evento, possa far valere più di 151 giornate di lavoro, sarà riconosciuto, in caso di matrimonio, un permesso di 15 giorni, di cui 7 retribuiti.

In caso di nascita di un figlio è riconosciuta al lavoratore padre una giornata di permesso retribuito in aggiunta a quelli previsti dalla legge n. 53/2000 e successive integrazioni (ALLEGATO 3).

Altri permessi saranno fruiti ai sensi della legge 8 marzo del 2000, n. 53 e successive integrazioni (ALLEGATO 2).

Art. 21 - "Banca delle ore"

A far data dall'1.1.2013, è istituita la "Banca Ore Individuale", nella quale, su richiesta del lavoratore, verranno accreditate le ore maturate dal singolo dipendente a titolo di:

- permessi, non fruiti entro l'anno di maturazione;
- ex festività, non fruiti entro l'anno di maturazione;
- ore di straordinario e/o supplementari eventualmente svolte.

In ogni momento il lavoratore ha la facoltà di costituire la propria "Banca Ore Individuale", da individuarsi con apposita voce nel cedolino paga, attraverso l'attribuzione dei permessi e delle ex festività non fruiti in corso d'anno, così come di eventuali ore supplementari e/o straordinarie svolte nel corso del periodo di riferimento.

Resta inteso che, in caso di non attivazione dello strumento della "Banca Ore Individuale", i permessi e le ex festività non fruiti nel corso del periodo di maturazione saranno nella disponibilità del lavoratore stesso per la loro fruizione entro il 30 giugno dell'anno successivo, e, se ancora non utilizzate, retribuite con la paga del medesimo mese di giugno.

La fruizione delle ore accantonate nella "Banca Ore Individuale" potrà avvenire:

1. entro il 31 dicembre dell'anno successivo al periodo di accantonamento;
2. con richiesta del lavoratore con un preavviso di 48 ore; e per le seguenti causali:

- a) prolungamento delle ferie collettive aziendali con particolare riguardo ai lavoratori stranieri;
- b) a gruppi di 4 o 8 ore, ovvero ore singole di assenza individuale dal lavoro a titolo “recupero banca ore individuale”.

La normale retribuzione delle ore accantonate avverrà al momento della effettiva fruizione.

Le ore straordinarie e/o supplementari accantonate a titolo di “Banca Ore Individuale” verranno riportate nel cedolino paga con cadenza mensile e retribuite, a discrezione del lavoratore, con la sola maggiorazione prevista dal vigente CCNL, artt. 42 e 43, in riferimento all’istituto del lavoro straordinario, ovvero, con il riconoscimento di un’ulteriore pari percentuale di orario accantonato.

Nel caso di ore accantonate, a titolo di “permessi”, “ex festività”, “lavoro straordinario”, “lavoro supplementare”, e non fruite entro il 31 dicembre dell’anno successivo al periodo di maturazione e di effettivo svolgimento, le stesse saranno retribuite con la paga del mese di gennaio entrante.

La volontà del lavoratore di cui ai precedenti paragrafi, dovrà manifestarsi con dichiarazione scritta, che dovrà contenere:

- a) voce della retribuzione da accantonare (ex festività, permessi, ore straordinarie e/o supplementari);
- b) specificazione della tipologia di valorizzazione delle eventuali ore supplementari, economica o in termini di maggiore orario accantonato;
- c) riepilogo dei principali disposti di cui al presente articolo, in termini di causali, di fruizione e di retribuzione.

Art. 22 - Festività

Sono da considerarsi giorni festivi:

1. il primo giorno dell’anno;
2. il 6 gennaio, Epifania del Signore;
3. il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
4. il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5. il 1° maggio, festa del lavoro;
6. il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
7. il 15 agosto, giorno dell’Assunzione della Beata Vergine Maria;
8. il 1° novembre, il giorno di Ognissanti;
9. il 4 novembre, giorno dell’Unità nazionale [2];

10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
11. il 25 dicembre, giorno di Natale;
12. il 26 dicembre, S. Stefano;
13. la festa del Patrono del luogo.

[2] La celebrazione di tale festività è spostata alla domenica successiva ai sensi della legge 5 marzo 1977 n.ro 54.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni previste dalle vigenti normative. Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, e 4 novembre) è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base al vigente CCNL, il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate, è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 18. In base alle norme contrattuali e di Legge, fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

1. per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
2. per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, fatta eccezione per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa;
3. in alternativa a quanto previsto ai punti precedenti, compatibilmente con le esigenze aziendali e dove tra datore di lavoro e lavoratore si raggiunga un accordo in tal senso, la festività nazionale la cui celebrazione

è stata spostata alla domenica e le quattro festività religiose soppresse, potranno essere godute, in tutto o in parte, quale periodo aggiuntivo di ferie o ore in aggiunta alla banca ore.

Limitatamente alle festività di cui al punto 2), resta inteso che esse vanno pagate in aggiunta alla normale retribuzione o in alternativa, godute quali giornate di ferie solo ed in quanto in dette giornate vi sia stata effettiva prestazione lavorativa.

Art. 23 - Lavoro Straordinario, festivo e notturno

Si considera:

1. lavoro straordinario, quello svolto oltre l'orario ordinario di lavoro;
2. lavoro festivo, quello svolto nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 22;
3. lavoro notturno, quello svolto dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

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 200 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

	OPERAI AGRICOLI	OPERAI FLOROVIVAISTI
Lavoro straordinario	25 %	29 %
Lavoro festivo	40 %	40 %
Lavoro notturno	40 %	48 %
Lavoro straordinario festivo	50 %	50 %
Lavoro festivo notturno per i giornalieri	45 %	55 %
Lavoro festivo notturno per i salariati fissi	60 %	55 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza ed eventuali generi in natura).

Nei casi in cui la retribuzione preveda anche il terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella stessa misura prevista 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 darà luogo solo ad una maggiorazione del 10%.

Art. 24 - Interruzioni e recuperi

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

Nel caso di interruzioni dovute a cause 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.

Limitatamente agli operai a tempo indeterminato e per sospensioni del lavoro di durata inferiore ad una giornata, l'azienda, d'intesa con i lavoratori, potrà disporre il recupero delle ore non lavorate.

Nel rispetto della legislazione vigente, tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento e nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

Art. 25 - Attrezzi, utensili e indumenti da lavoro

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli.

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi e gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

Ad ogni operaio assunto saranno forniti gli indumenti e i d.p.i. necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa affidatagli come previsto dal testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro regolamentato dal D.lgs. 9 aprile 2008, n° 81 (ALLEGATO 4).

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26 - Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono così suddivisi:

- *per gli operai agricoli a tempo indeterminato:*
 1. la paga base nazionale;
 2. il salario integrativo provinciale;
 3. l'indennità di contingenza;
 4. l'Elemento Distinto Retribuzione (E.D.R.).

A decorrere dall'1 gennaio 2000 le diverse voci retributive provinciali ora esistenti saranno conglobate in un'unica voce denominata "Salario Contrattuale Provinciale", eccetto le quote relative al TFR e il Terzo Elemento retributivo.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato ex salariati fissi, competono inoltre i seguenti "generi in natura" o, in alternativa, il loro corrispettivo in contanti:

- un alloggio corrispondente alle necessità familiari, il cui corrispettivo è fissato in 5,16 € mensili;
- un appezzamento di terreno da coltivare ad orto per uso familiare, della superficie non inferiore a mq 150, il cui corrispettivo è fissato in 0,77 € mensili;
- legna, in quantità non inferiore a 24 quintali di stanghe all'anno, salvo che il datore di lavoro non provveda al riscaldamento dell'alloggio, il cui corrispettivo è fissato in 1,29 € mensili;
- un litro di latte al giorno, per i soli stallieri, il cui corrispettivo è fissato in 1,29 € mensili.

I generi in natura costituiscono retribuzione ad ogni effetto ed i loro corrispettivi in contanti vengono assunti ai fini del calcolo della 13. e 14. mensilità e dell'indennità di anzianità.

I generi in natura o il loro valore sostitutivo, non competono ai lavoratori di età inferiore agli anni 18.

Ai lavoratori che consumino i pasti forniti dall'azienda, sarà detratto dalla retribuzione spettante in base al presente contratto il corrispettivo in contanti, fissato in 1,55 €. per il vitto completo di ogni giorno salvo accordi di miglior favore.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. La paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Gli operai agricoli a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato, pertanto dallo stesso momento non è più dovuto agli anzidetti operai il 3° elemento.

• *per gli operai a tempo determinato:*

1. la paga base nazionale;
2. il salario integrativo provinciale;
3. l'indennità di contingenza;
4. l'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.).

All'operaio compete inoltre una indennità (Terzo Elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

festività nazionali ed infrasettimanali	5,45%
ferie	8,33%
13.ma mensilità	8,33%
14.ma mensilità	8,33%
TOTALE	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale è calcolata sull'insieme della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza e del salario integrativo provinciale.

Le retribuzioni per le operazioni di raccolta verranno calcolate in modo automatico prendendo a base di calcolo la retribuzione oraria base dell'operaio comune a tempo determinato per il 70% della stessa, fatto salvo quanto riportato successivamente.

Relativamente alla manodopera adibita alla raccolta dei **piccoli frutti** si precisa che la tariffa di raccolta trova applicazione solo nei confronti di lavoratori che non superino le 75 giornate lavorative annue.

Si precisa che per le colture di piccoli frutti vengono stabilite ulteriori diverse percentuali per le seguenti mansioni:

1. addetti che oltre alla raccolta svolgono mansioni ad essa preliminari o complementari, trapianto e pulizia delle piante, tariffa pari al 71,16% della retribuzione oraria base e E.D.R. dell'operaio comune;

2. addetti che, oltre alle operazioni al punto precedente, svolgono anche attività di predisposizione dei siti di produzione, tariffa pari al 77,27% della retribuzione oraria base e E.D.R. dell'operaio comune.

Art. 27 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere corrisposta entro il 15 dicembre di ogni anno la tredicesima mensilità ed entro il 30 aprile di ogni anno la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale in vigore alla stessa data.

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

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 23 del presente CCPL.

Art. 28 - Scatti di anzianità

Con decorrenza dal 1° luglio 2006, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a:

Operai comuni	9,89 € mensili
Operai qualificati	11,36 € mensili
Operai qualificati "super"	11,93 € mensili
Operai specializzati	12,50 € mensili
Operai specializzati "super"	12,78 € mensili

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto. Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 e maturano dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica.

In tal caso, lo stesso operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti spettanti all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza dell'11.11.1969 stabilita dai precedenti CCNL, quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Art. 29 - Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, è riconosciuto l'intero rimborso delle spese effettuate a titolo di viaggio, vitto ed alloggio, previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Pertanto, qualora il tempo di viaggio vada oltre il normale orario di lavoro lo stesso sarà retribuito con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Nel caso di utilizzo di mezzo di trasporto personale le Parti condividono che al Dipendente, oltre alle spese di trasporto e di viaggio eventualmente sostenute e debitamente comprovate, spetti un rimborso chilometrico pari a 0,35 euro al km salvo condizioni di miglior favore.

Art. 30 - Reperibilità

Oltre alla normale retribuzione, all'operaio incaricato in forma scritta dall'Azienda di essere reperibile, per la durata dell'incarico stesso sarà riconosciuta una indennità pari al 10% della retribuzione globale di fatto.

In caso di prestazione lavorativa in regime di reperibilità che ecceda la mezzanotte, oltre alla normale retribuzione, al lavoratore saranno concessi permessi retribuiti compensativi sulla giornata successiva per un numero pari di ore a quelle prestate.

Art. 31 - Indennità di Capo operai

A norma dell'art. 31 del CCNL del 22 ottobre 2014 si conviene che ai lavoratori, specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di "Capo", verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione, pari al 5% della retribuzione globale di fatto.

Art. 32 - Modalità di pagamento delle retribuzioni

Le O.O.S.S. firmatarie del presente contratto integrativo concordano sull'opportunità che le retribuzioni spettanti agli operai vengano loro corrisposte mediante l'uso di busta paga o prospetto paga riportante in dettaglio gli elementi costitutivi della retribuzione lorda, le ritenute presidenziali e fiscali e quant'altro concorra alla determinazione della retribuzione netta. Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconto sulla retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, debbono essere corrisposti, su richiesta del dipendente, acconti settimanali fino al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 5 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art. 33 - Previdenza integrativa e assistenza sanitaria

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti. Vista la possibilità per i dipendenti di aderire al fondo regionale di previdenza integrativa “Laborfonds”, le aziende si impegnano a garantire la predisposizione di tutte le procedure previste per l’adesione volontaria del lavoratore e si conviene di definire, tramite l’ E.B.T.A., un’apposita campagna di informazione e promozione.

Art. 34 - Malattia e infortunio operai agricoli e florovivaisti

Le parti convengono che il periodo di compenso per gli OTI sarà prolungato fino a 365 giorni in caso di gravi patologie (a titolo di esempio non esaudivo, si citano malattie oncologiche, degenerative, necessitanti di terapie salvavita, ecc.).

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall’INAIL, la conservazione del posto dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall’infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l’infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13. mensilità, della 14. mensilità, nonché dell’indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l’operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell’orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all’atto dell’insorgere della malattia o dell’infortunio.

Se l’operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato o si è infortunato. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l’azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 35 - Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro

- Malattia

L'integrazione salariale, corrisposta da E.B.T.A. agli operai agricoli in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento nella misura minima dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza.

- Infortunio sul lavoro

L'integrazione salariale, corrisposta da E.B.T.A., agli operai agricoli in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 T.U. sugli Infortuni, approvato con D.P.R. 30 giugno 1956, n.ro 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza.

Ove E.B.T.A. non provveda all'integrazione di cui al comma precedente, o lo faccia in maniera parziale, l'onere sarà a carico del datore di lavoro.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale di E.B.T.A., le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore allo scopo di permettere l'applicazione dei trattamenti previsti dal presente articolo.

Art. 36 - Cassa integrazione salari (C.I.S.O.A.)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% della somma dei salari giornalieri tabellari nazionale e integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza in vigore al febbraio dell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 72, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Art. 37 - Anticipazione trattamenti assistenziali

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli istituti previdenziali (INPS) relativamente agli assegni al nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio, alla cassa integrazione, maternità obbligatoria, congedi parentali, permessi per allattamento. Inoltre agli operai a tempo indeterminato sarà anticipata la quota relativa all'integrazione erogata da E.B.T.A. tramite apposita modulistica.

Art. 38 - Tutela della salute dei lavoratori

Allo scopo di salvaguardare la salute fisica dei lavoratori, si conviene quanto segue:

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli operai che nell'arco di 12 mesi hanno superato le 150 giornate lavorative nella stessa azienda e che ivi continuano a prestare la loro opera, addetti a lavorazioni nocive che possono incidere negativamente sulla loro salute, sono previste visite mediche preventive almeno ogni sei mesi con diritto al pagamento da parte dell'azienda delle ore di lavoro perdute e con modalità tali da garantire le operazioni colturali aziendali.

Tali ore, retribuite dietro esibizione del relativo certificato medico, sono fissate in numero massimo di quattro per ogni lavoratore interessato e per ogni visita. I lavori da considerarsi nocivi, per i quali è prevista la riduzione dell'orario ordinario di lavoro (art. 15 del presente CCPL) sono:

1. irrorazioni con esteri fosforici o con prodotti antiparassitari appartenenti alla prima classe tossicologia;
2. spargimento a mano di concimi corrosivi (calciocianammide e perfosfati non granulari);
3. pulizia delle vasche degli impianti ittici.

Il rientro nelle colture trattate con sostanze chimiche non potrà avvenire se non dopo trascorse almeno 24 ore, a meno che la normativa legislativa vigente o la confezione del prodotto utilizzato non portino indicazioni diverse, nel qual caso ci si atterrà a tali prescrizioni.

Inoltre, rilevata la necessità di ridare impulso all'azione in materia di sicurezza, si ritiene indispensabile il potenziamento dell'attività dell' E.B.T.A. e, contestualmente, aprire un tavolo di discussione con i competenti organi della P.A.T.

DIRITTI SINDACALI

Art. 39 - Tutela del delegato di azienda

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Art. 40 - Contributo di assistenza contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro. L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

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

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 41 - Quote sindacali per delega

In base all'art. 26 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti integrativi provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Con decorrenza 01/01/1981, la misura di tale contributo è stabilita nello 0,80% su paga base e contingenza per tutte le mensilità, comprese quelle aggiuntive.

Le aziende dovranno versare alle OO.SS. interessate tale contributo, con periodicità almeno semestrale.

NORME FINALI

Art. 42 - Decorrenza e durata

Il presente CCPL si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

Qualora nessuna delle parti ne dia formale disdetta almeno quattro mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, conservando la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Gli eventuali accordi individuali, salvo che rappresentino condizioni di miglior favore per il lavoratore, saranno validi solo se convalidati dalle rispettive organizzazioni sindacali. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo rimangono in vigore le norme del vigente CCNL.

ALLEGATO 1*Rete del lavoro agricolo di qualità*

1. È istituita presso l'INPS la Rete del lavoro agricolo di qualità alla quale possono partecipare le imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile in possesso dei seguenti requisiti:

a) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale;

b) non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia;

c) essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;

c-bis) applicare i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

c-ter) non essere controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui al presente comma.

1-bis. Alla Rete del lavoro agricolo di qualità possono aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impiego, gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, nonché i soggetti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Possono altresì aderire alla Rete del lavoro agricolo di qualità, attraverso la stipula di apposite convenzioni, se in possesso dei requisiti di cui al comma 1, sia le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sia gli altri soggetti autorizzati all'at-

tività di intermediazione ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

2. Alla Rete del lavoro agricolo di qualità sovrintende una cabina di regia composta da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, dell'Ispettorato nazionale del lavoro a far data dalla sua effettiva operatività, dell'Agenzia delle Entrate, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro a far data dalla sua effettiva operatività, dell'INPS e della Conferenza delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano designati entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto. Fanno parte della cabina di regia anche tre rappresentanti dei lavoratori subordinati delle imprese agricole e un rappresentante dei lavoratori subordinati delle cooperative agricole e tre rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi dell'agricoltura e un rappresentante delle associazioni delle cooperative agricole firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore agricolo nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su designazione delle organizzazioni sindacali a carattere nazionale maggiormente rappresentative. La cabina di regia è presieduta dal rappresentante dell'INPS.

3. Ai fini della partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità, le imprese di cui al comma 1 presentano istanza in via telematica. Entro trenta giorni dall'insediamento la cabina di regia definisce con apposita determinazione gli elementi essenziali dell'istanza.

4. La cabina di regia ha i seguenti compiti:

- a) delibera sulle istanze di partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità entro 30 giorni dalla presentazione;
- b) esclude dalla Rete del lavoro agricolo di qualità le imprese agricole che perdono i requisiti di cui al comma 1;
- c) redige e aggiorna l'elenco delle imprese agricole che partecipano alla Rete del lavoro agricolo di qualità e ne cura la pubblicazione sul sito internet dell'INPS;
- c-bis) procede a monitoraggi costanti dell'andamento del mercato del lavoro agricolo, su base trimestrale, anche accedendo ai dati relativi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro disponibili

presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ai dati che si rendono disponibili, a seguito di specifico adattamento del sistema UNIEMENS, presso l'INPS, valutando, in particolare, il rapporto tra il numero dei lavoratori stranieri che risultano impiegati e il numero dei lavoratori stranieri ai quali è stato rilasciato il nulla osta per lavoro agricolo dagli sportelli unici per l'immigrazione;

c-ter) promuove iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati;

d) formula proposte al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali in materia di lavoro e di legislazione sociale nel settore agricolo.

4-bis. La cabina di regia promuove la stipula delle convenzioni di cui al comma 1-bis e svolge i compiti di cui al comma 4, lettere c-bis) e c-ter), utilizzando le informazioni in possesso delle commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli e dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura, al fine di formulare indici di coerenza del comportamento aziendale strettamente correlati alle caratteristiche della produzione agricola del territorio, avvalendosi delle sezioni territoriali di cui al comma 4-ter.

4-ter. La Rete del lavoro agricolo di qualità si articola in sezioni territoriali, a cui possono aderire i soggetti che hanno stipulato le convenzioni di cui al comma 1-bis, con sede presso la commissione provinciale integrazione salari operai agricoli. Le sezioni promuovono a livello territoriale le iniziative previste dal comma 4, lettera c-ter), svolgono compiti di promozione di modalità sperimentali di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, in stretta collaborazione con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e con la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine di garantire una modulazione a livello territoriale dei servizi all'impiego. Le sezioni territoriali promuovono altresì iniziative per la realizzazione di funzionali ed efficienti forme di organizzazione del trasporto dei lavoratori fino al luogo di lavoro, anche mediante la stipula di convenzioni con gli enti locali.

4-quater. La cabina di regia trasmette ogni anno alle Camere una relazione sullo svolgimento dei compiti di cui al comma 4 ed in particolare sul risultato dei monitoraggi di cui alla lettera c-bis) del medesimo comma.

5. La partecipazione alla cabina di regia è a titolo gratuito e ai componenti non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati. La cabina di regia si avvale per il suo funzionamento delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'INPS, nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 8.

6. Al fine di realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS, fermi restando gli ordinari controlli in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, orientano l'attività di vigilanza nei confronti delle imprese non appartenenti alla Rete del lavoro agricolo di qualità salvi i casi di richiesta intervento proveniente dal lavoratore, dalle organizzazioni sindacali, dall'Autorità giudiziaria o da autorità amministrative e salvi i casi di imprese che abbiano procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, di contratti collettivi, di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

7. È fatta salva comunque la possibilità per le amministrazioni di cui al comma 6 di effettuare controlli sulla veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.

7-bis. I soggetti provvisti di autorizzazione al trasporto di persone rilasciata dalle autorità competenti e che siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, che intendono provvedere al trasporto di lavoratori agricoli, possono stipulare apposita convenzione con la Rete del lavoro agricolo di qualità. Gli enti locali possono stabilire che la stipula della convenzione è condizione necessaria per accedere ai contributi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli dai medesimi enti. Gli enti locali stabiliscono le condizioni e l'ammontare dei contributi tenendo conto di quanto eventualmente previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori. La violazione da parte del trasportatore di quanto previsto dalla convenzione comporta la risoluzione della medesima e l'immediata decadenza dai contributi di cui al secondo periodo.

8. Per le attività di cui al presente articolo l'INPS provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ALLEGATO 2

Legge 8 marzo 2000, n. 53

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” (Pubblicata nella Gazzetta Ordinaria del 13 marzo 2000, n. 60)

Art. 4 - Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1. (1)

4. bis. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle convi-

venti di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. (2) (2bis)

ALLEGATO 3

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

La legge n. 53/2000, approvata simbolicamente proprio l’otto marzo, prefigurava un modello di lavoro flessibile a misura dei genitori che lavorano, con l’introduzione dei congedi parentali di ispirazione europea e l’obiettivo di favorire una reale alternanza dei ruoli genitoriali.

“Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità”

Il Testo Unico D.lgs. 151/2001, generato dalla legge n. 53/2000, integra e completa la normativa per le lavoratrici dipendenti, per le autonome, per le libere professioniste, per le parasubordinate, nonché per quelle che non lavorano. Anche i padri lavoratori vengono sollecitati, con misure specifiche (che esamineremo qui di seguito), ad occuparsi della cura dei figli. Nella stessa normativa sono trattati i diritti e le indennità di padri e madri adottivi e affidatari, e dei genitori di figli con handicap. Inoltre, intere sezioni e corposi allegati disciplinano la tutela della salute riproduttiva e il lavoro notturno delle lavoratrici madri. Viene recepita anche la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e assimilate significative sentenze della Corte Costituzionale, nell’ottica della più ampia tutela del minore. Il Testo Unico (T.U.) ha ottenuto risultati apprezzabili per quanto riguarda la maternità e la paternità nel campo del lavoro subordinato.

Non altrettanto si può affermare per le altre tipologie di lavoro, tra cui quello parasubordinato e tutta la vasta area dei lavori saltuari, atipici, in bilico tra occupazione e ammortizzatori sociali, ormai sempre più diffusi. Dal 2001, anno dell’approvazione del T.U., ad oggi, decreti specifici, leggi finanziarie e numerose sentenze di giurisprudenza fino alla Corte Costituzionale, nonché Direttive europee, hanno aggiornato e migliorato l’impianto originario.

Il principio ispiratore del T.U. è proprio quello di perseguire sia una reale alternanza, sia la presenza contemporanea al fianco del minore di entrambi i genitori, incentivando i lavoratori padri a condividere le delicate fasi di sviluppo dei figli/e.

“Disposizioni del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”

La legge n. 92/2012 ha introdotto una novità nella legislazione italiana: il

congedo obbligatorio per i padri, ma lo ha fatto in una forma che definire riduttiva è benevolo, poiché prevede un solo giorno di congedo. Il dibattito, lungo e complesso, che si è sviluppato in materia nel contesto europeo, ha prodotto in Italia un risultato davvero misero, nonostante gli annunci e le velleità di riforma. Anche se sono previsti due ulteriori giorni di congedo facoltativo, questi però riducono il periodo di congedo obbligatorio della madre. La madre può scegliere, in alternativa al congedo parentale, di utilizzare voucher per retribuire una baby-sitter o per pagare la retta dell'asilo.

Decreto attuativo

Il decreto attuativo della legge (Decreto del Ministero del Lavoro 22 dicembre 2012) oltre a introdurre per il triennio 2013/2015, in via sperimentale, il congedo obbligatorio e facoltativo del padre e contributi economici alla madre, per favorire il suo rientro nel mondo del lavoro al termine dell'astensione obbligatoria, ha definito le modalità di applicazione, i tempi per le richieste, l'importo dei voucher, individuando anche il soggetto responsabile, ovvero l'INPS.

Legge 228/2012

La legge 228/2012 (all'art. 1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale, ma anche di secondo livello, il compito di fissare modalità e criteri per usufruire del congedo parentale su base oraria. Alcuni contratti hanno già recepito la norma e diverse categorie di lavoratori hanno firmato accordi in materia. Il sindacato, con il Patronato, ha quindi di fronte un compito importante, per rendere realmente fruibile questo diritto e per incentivare una flessibilità lavorativa oraria a misura di genitore che lavora.

Decreto legislativo 80/2015

Il D.lgs. 80/2015, uno dei decreti in attuazione del jobs-act (L.183/2014), modifica profondamente il T.U.

Alcune sentenze della Corte Costituzionale emanate in questi anni vengono infatti recepite organicamente dalle norme, tra le quali la possibilità per la madre lavoratrice dipendente di tornare al lavoro e rimandare il congedo obbligatorio al rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro. Grande attenzione viene rivolta alle adozioni, nazionali ed internazionali, e agli affidamenti, realizzando uno dei principi ispiratori del T.U., equiparare la maternità e paternità biologica a quella per scelta. Si modificano, ampliandoli, i diritti per i lavoratori autonomi e per i liberi

professionisti. Vengono elevati i limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da 8 a 12 anni e conseguentemente il periodo indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a 6 anni. Viene introdotta la possibilità di usufruire del congedo parentale orario su domanda del genitore, anche in assenza di previsione contrattuale nazionale o aziendale, per metà dell'orario lavorativo previsto.

Per la prima volta in un testo di legge italiano si affronta il tema della violenza di genere, per garantire percorsi di protezione alle lavoratrici minacciate.

N.B. Per il D.lgs. 80/2015 sono stati stanziati fondi per rendere effettivi, fino al 2024, i diritti per la conciliazione vita-lavoro riconosciuti dal decreto in questione.

Legge di Stabilità per il 2016 (L. 208/2015)

La legge 208/2015, legge di stabilità per il 2016, raddoppia il giorno di congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente per tutto il 2016. Prolunga inoltre, sempre per il 2016, il voucher baby-sitting o asilo nido.

Legge di Bilancio 2017 (L. 232/2016)

La legge 232/2016, legge di Bilancio per il 2017, ha introdotto un beneficio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore. La madre già al compimento del settimo mese di gravidanza o all'atto dell'adozione dovrà fare domanda all'INPS. Ha previsto inoltre per i nati dal 1° gennaio 2016 un buono di 1.000 euro l'anno per pagare le rette degli asilo nido pubblici e privati. Il buono potrà essere percepito per un massimo di un triennio, poiché è riferito a una platea di bambini che va dai 0 ai 3 anni. È stata prevista una proroga per gli anni 2017 e 2018 del beneficio ai voucher baby sitting e asili nido. È stato confermato per l'anno 2017 il prolungamento di 2 giorni del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente mentre non è più previsto il congedo facoltativo di 2 giorni. Nell'anno 2018 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente sale a 4 giorni estendibili a 5 giorni. Infine, viene istituito il Fondo di sostegno alla natalità per favorire l'accesso al credito per le famiglie con figli nati o adottati nel 2017, grazie al rilascio di garanzie dirette, anche fideiussorie alle banche e agli intermediari finanziari.

N.B. Nel 2016, con l'approvazione della legge n. 76 del 20 maggio 2016, si sono regolate le unioni civili tra persone dello stesso sesso. La norma-

tiva ha previsto delle novità positive anche dal punto di vista previdenziale e assistenziale, mentre dopo aspre polemiche è stato stralciato dalla legge l'articolo che riguardava il cosiddetto stepchild adoption. Pertanto, ad oggi, a parte qualche sentenza positiva, c'è un vuoto legislativo che riguarda la genitorialità, che auspichiamo venga colmato al più presto.

Divieto di licenziamento

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza al termine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del figlio/a. Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto opera anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di età del figlio/a.

Il licenziamento è nullo quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal T.U. Va sottolineato che parliamo di padri e madri; il vincolo coniugale non è richiesto.

Contro le dimissioni in bianco

Finalmente, dopo anni di mobilitazione del sindacato e dei movimenti delle donne, è stata approvata una legge efficace contro la diffusa pratica delle dimissioni in bianco. Il Decreto ministeriale 151/2015 rende obbligatoria la domanda telematica con data di trasmissione e codice identificativo. Si può presentare la richiesta di dimissioni anche tramite sindacato e Patronato, quindi il controllo risulta efficace. Per le dimissioni della lavoratrice madre, già il T.U. (art. 55, comma 4) prevede la convalida dalla Direzione territoriale del Ministero del lavoro entro il primo anno di vita del bambino/a, cioè il periodo protetto durante il quale è vietato il licenziamento.

La procedura viene ora ulteriormente rafforzata, per impedire i numerosi abusi.

La convalida delle dimissioni (legge n. 92/2012 art. 4, comma 16) riguarda non solo la madre durante il primo anno di vita del figlio/a, ma entrambi i genitori lavoratori entro i primi tre anni di vita del bambino/a, o in caso di adozione, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

ALLEGATO 4**INDICAZIONI DI CARATTERE GENERALE RELATIVE A PROTEZIONI PARTICOLARI****Protezione dei capelli**

I lavoratori che operano o che transitano presso organi in rotazione presentanti pericoli di impigliamento dei capelli o presso fiamme o materiali incandescenti, devono essere provvisti di appropriata cuffia di protezione, resistente e lavabile e che racchiuda i capelli in modo completo.

Protezione del capo

I lavoratori esposti a specifici pericoli di offesa al capo per caduta di materiali dall'alto o per contatti con elementi comunque pericolosi devono essere provvisti di copricapo appropriato. Parimenti devono essere provvisti di adatti copricapo i lavoratori che devono permanere, senza altra protezione, sotto l'azione prolungata dei raggi del sole.

Protezione degli occhi

I lavoratori esposti al pericolo di offesa agli occhi per proiezioni di schegge o di materiali roventi, caustici, corrosivi o comunque dannosi, devono essere muniti di occhiali, visiere o schermi appropriati.

Protezione delle mani

Nelle lavorazioni che presentano specifici pericoli di punture, tagli, abrasioni, ustioni, causticazioni alle mani, i lavoratori devono essere forniti di guanti o altri appropriati mezzi di protezione.

Protezione dei piedi

Per la protezione dei piedi nelle lavorazioni in cui esistono specifici pericoli di ustioni, di causticazione, di punture o di schiacciamento, i lavoratori devono essere provvisti di calzature resistenti ed adatte alla particolare natura del rischio. Tali calzature devono potersi sfilare rapidamente.

Protezione delle altre parti del corpo

Qualora sia necessario proteggere talune parti del corpo contro rischi particolari, i lavoratori devono avere a disposizione idonei mezzi di difesa, quali schermi adeguati, grembiuli, pettorali, gambali o uose.

Cinture di sicurezza

I lavoratori che sono esposti a pericolo di caduta dall'alto o entro vani o che

devono prestare la loro opera entro pozzi, cisterne e simili in condizioni di pericolo, devono essere provvisti di adatta cintura di sicurezza.

Maschere respiratorie

I lavoratori esposti a specifici rischi di inalazioni pericolose di gas, polveri o fumi nocivi devono avere a disposizione maschere respiratorie o altri dispositivi idonei, da conservarsi in luogo adatto facilmente accessibile e noto ai lavoratori.

Schema indicativo per l'inventario dei Rischi ai fini dell'impiego di attrezzature di protezione individuale

			RISCHI				
			FISICI				
			TERMICI		ELET- TRICI	RADIAZIONI	
Calore, fiamme	Freddo	Non ionizzanti	Ionizzanti				
PARTE DEL CORPO	TESTA	Cranio					
		Udito					
		Occhi					
		Vie respiratorie					
		Volto					
		Testa					
	ARTO SUPERIORE	Mano					
		Braccio (parti)					
		Piede					
	ARTO INFERIORE	Gamba (parti)					
	VARIE	Pelle					
		Tronco/addome					
Apparato gastrointestinale							
Corpo intero							

			RISCHI				
			CHIMICI				
			AEROSOL			LIQUIDI	
Polveri, fibre	Fumi	Nebbie	Immersioni	Getti, schizzi			
PARTE DEL CORPO	TESTA	Cranio					
		Udito					
		Occhi					
		Vie respiratorie					
		Volto					
		Testa					
	ARTO SUPERIORE	Mano					
		Braccio (parti)					
		Piede					
	ARTO INFERIORE	Gamba (parti)					
	VARIE	Pelle					
		Tronco/addome					
Apparato gastrointestinale							
Corpo intero							

			RISCHI			
			BIOLOGICI			
			Batterie patogene	Virus patogeni	Funghi produttori di micosi	Antigeni biologici non microbici
PARTE DEL CORPO	TESTA	Cranio				
		Udito				
		Occhi				
		Vie respiratorie				
		Volto				
		Testa				
	ARTO SUPERIORE	Mano				
		Braccio (parti)				
	ARTO INFERIORE	Piede				
		Gamba (parti)				
	VARIE	Pelle				
		Tronco/addome				
		Apparato gastrointestinale				
Corpo intero						

Trento, 14 marzo 2019

Letto, sottoscritto e approvato

PER COLDIRETTI
Mauro Fiamozzi

PER CONFAGRICOLTURA
Diego Coller

PER C.I.A.
Massimo Tomasi

PER LA FLAI-CGIL DEL TRENTO
Fulvio Bastiani

PER LA FAI-CISL DEL TRENTO
Maurizio Zabbeni

PER LA UILA-UIL DI TRENTO E VERONA
Fulvio Giaimo

EBTA (EX CIMLAG)

REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI

INDENNITÀ DI MALATTIA

Viene garantita la copertura quasi del 100% della retribuzione. Importi erogati dal 1° gennaio 2020 (al lordo della ritenuta fiscale):

OPERAIO COMUNE

- primi 3 giorni € 54,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno € 27,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno € 18,00 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO

- primi 3 giorni € 60,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno € 30,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno € 20,00 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO SUPER

- primi 3 giorni € 63,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno € 32,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno € 21,00 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO

- primi 3 giorni € 66,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno € 33,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno € 22,00 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER

- primi 3 giorni € 70,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno € 35,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno € 23,00 / giorno

Documentazione da presentare

Apposito modulo di malattia e, solo per le aziende che anticipano gli importi, modulo delega compilato e firmato da parte del lavoratore dove lo stesso attesta che ha già percepito dall'azienda la malattia in busta paga.

OPERAI FISSI (OTI):

allegare copia certificato medico e copia della busta/e paga relativa/e al periodo di malattia.

OPERAI STAGIONALI (OTD):

allegare copia certificato medico, copia della busta/e paga relativa/e al periodo di malattia, copia talloncino dell'INPS (oltre i 3 giorni di malattia) e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione).

Requisiti

La Ditta presso la quale il lavoratore presta il suo servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda va presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di inizio malattia. Ove previsto il talloncino INPS il termine di presentazione slitta al 31 marzo dell'anno successivo al pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.

La malattia viene integrata limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso o in quello precedente almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

INDENNITÀ DI INFORTUNIO

Viene garantita la copertura quasi del 100% della retribuzione. Importi erogati dal 1° gennaio 2020 (al lordo della ritenuta fiscale):

OPERAIO COMUNE:

- dal 2° al 90° giorno € 19,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica € 12,50 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO:

- dal 2° al 90° giorno € 21,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica € 13,50 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO SUPER:

- dal 2° al 90° giorno € 22,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica € 14,00 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO:

- dal 2° al 90° giorno € 23,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica € 14,50 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER:

- dal 2° al 90° giorno € 24,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica € 15,50 / giorno

Documentazione da presentare

Apposito modulo di infortunio e, solo per le aziende che anticipano gli importi, modulo delega compilato e firmato da parte del lavoratore dove lo stesso attesta che ha già percepito da parte dell'azienda l'infortunio in busta paga.

OPERAI FISSI (OTI):

allegare copia provvedimento di liquidazione INAIL, copia della busta/e paga relativa/e al periodo di infortunio.

OPERAI STAGIONALI (OTD):

allegare copia provvedimento di liquidazione INAIL, copia della busta/e paga relativa/e al periodo di infortunio e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione).

Requisiti

La Ditta presso la quale il lavoratore presta il suo servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda va presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di inizio infortunio.

Ove previsto il talloncino INAIL il termine di presentazione scatta al 31 marzo dell'anno successivo al pagamento dell'indennità da parte dell'INAIL.

L'infortunio viene integrato limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

COSTI PER PRESTAZIONI SANITARIE PRESSO STRUTTURE PUBBLICHE O CONVENZIONATE

Le prestazioni per i lavoratori vengono rimborsate al 100%.

Le prestazioni sostenute dai famigliari a carico vengono rimborsate al 50%.

Prestazioni erogate:

- rimborso delle spese sanitarie sostenute presso strutture pubbliche o convenzionate di qualsiasi importo purché complessivamente non inferiori a Euro 25,00;
- l'integrazione viene estesa anche per prestazioni in libera professione con un massimo di Euro 50,00.

IMPORTI

-
- 100% delle spese per i lavoratori
 - 50% per i famigliari a carico
-

Documentazione da presentare

*LAVORATORI SIA FISSI
CHE STAGIONALI:*

Modulo di prestazioni sanitarie;
allegare copia fattura, busta paga e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali).

Requisiti

La ditta presso la quale il lavoratore presta servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

Viene integrata l'indennità limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Se il rimborso riguarda prestazioni sostenute da famigliari fiscalmente a carico (coniuge e figli fino a 18 anni), allegare copia stato di famiglia.

INTEGRAZIONE CURE E PROTESI DENTARIE

Le prestazioni per i lavoratori vengono considerate al 100%.

Le prestazioni sostenute dai famigliari a carico vengono considerate al 50%.

IMPORTI

- 50% della spesa documentata e considerata

L'integrazione nell'arco di un biennio non potrà superare l'importo di Euro 700,00.

Documentazione da presentare

*LAVORATORI SIA FISSI (OTI)
CHE STAGIONALI (OTD):*

Modulo di prestazioni dentarie; allegare copia fattura, copia busta paga e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali e giornate SCAU).

Requisiti

La ditta presso la quale il lavoratore presta servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

Viene integrata l'indennità limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Se il rimborso riguarda prestazioni sostenute da famigliari fiscalmente a carico (coniuge e figli fino a 18 anni), allegare copia stato di famiglia. Agli operai stagionali (OTD) l'integrazione sarà calcolata tenendo conto del rapporto giornate lavorate/180.

INTEGRAZIONE PRESTAZIONI OCULISTICHE

Le prestazioni per i lavoratori vengono considerate al 100%.

Le prestazioni sostenute dai famigliari a carico vengono considerate al 50%.

IMPORTI

- L'integrazione nell'arco dell'anno non potrà superare l'importo lordo di Euro 300,00 così suddiviso: Euro 100,00 per l'acquisto di montature, Euro 200,00 per le lenti

Documentazione da presentare

LAVORATORI SIA FISSI (OTI) CHE STAGIONALI (OTD):

Modulo di prestazioni oculistiche; allegare copia fattura (con importi distinti tra montatura e lenti), copia busta paga e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali e giornate SCAU).

Requisiti

La ditta presso la quale il lavoratore presta servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

Viene integrata l'indennità limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Se il rimborso riguarda prestazioni sostenute da famigliari fiscalmente a carico (coniuge e figli fino a 18 anni), allegare copia stato di famiglia. Agli operai stagionali (OTD) l'integrazione sarà calcolata tenendo conto del rapporto giornate lavorate/180.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ/ADOZIONE

Ne hanno diritto tutte le lavoratrici agricole sia fisse che stagionali residenti in ITALIA

IMPORTI

- Euro 600,00/una tantum

Documentazione da presentare

Apposito modulo di maternità.

LAVORATORI SIA FISSI CHE STAGIONALI:

allegare copia del prospetto di liquidazione dell'indennità di maternità dell'INPS, copia busta paga e stato di famiglia e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali).

Requisiti

La ditta deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo al parto/adozione. La lavoratrice deve aver 51 giornate lavorate in agricoltura nell'anno dell'evento o in quello precedente.

COME INOLTRE LE DOMANDE AD EBTA:

- Inviando la documentazione per posta a:
EBTA, Via Romano Guardini 63, Condominio Spazio 2000, 38121 TRENTO
- Inviando la documentazione via e-mail a: cimlag@virgilio.it
- Inviando la documentazione via PEC a: cimlag@pec.it
- Rivolgendosi direttamente ad EBTA, previo appuntamento telefonico (0461 915547)
- Tramite i patronati sia datoriali che sindacali

ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE ed ASSISTENZIALI

Oltre alle prestazioni erogate da **EBTA (ex Cimlag)** a favore degli operai agricoli e florovivaisti, gli stessi hanno diritto alle prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali Nazionali **EBAN** e **FISA**.

In particolare **EBAN** (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale) eroga prestazioni ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a fronte di:

- Licenziamento
- Maternità/paternità
- Patologie oncologiche
- Vittime di violenze di genere

Dettagli sulle prestazioni, sui requisiti e sulle modalità necessari per ottenerle sono reperibili sul sito dell'ente www.enteeban.it ovvero rivolgendosi agli uffici dell'EBTA o dei patronati agricoli.

Molto più ampio è il campo di intervento del **FISA** (Fondo di Assistenza Sanitaria per i Lavoratori Agricoli e Florovivaisti) che è aperto agli operai agricoli e florovivaisti assunti sia a tempo indeterminato (OTI) che determinato (OTD) ed anche ai familiari degli stessi (moglie e figli fino a 26 anni se risultanti in stato famiglia).

In particolare le spese rimborsate da FISA riguardano:

- Ricoveri con o senza interventi chirurgici
- Trasporto in ambulanza
- Indennità di parto
- Spese funerarie
- Visite specialistiche
- Esami del sangue
- Alta specializzazione
- Trattamenti fisioterapici
- Protesi ortopediche ed acustiche
- Cure dentarie da infortunio
- Stato di non autosufficienza permanente
- Garanzie per morte o invalidità permanente per Infortuni sul lavoro

Dettagli sulle prestazioni, sui requisiti e sulle modalità necessari per ottenerle sono reperibili sul sito dell'ente www.fondofisa.it ovvero rivolgendosi agli uffici dell'EBTA o dei patronati agricoli.





Via Romano Guardini, 63 | Condominio Spazio 2000 | 38121 TRENTO
tel. 0461 915547 | e-mail: cimlag@virgilio.it | PEC: cimlag@pec.it | www.ebta.it