

CONTRATTO
INTEGRATIVO
PROVINCIALE
DI LAVORO

F.I.S.B.A. - C.I.S.L.
Via Emilia Ovest n. 101
41100 MO - Tel. 336504

**PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DIPENDENTI DA DATORI DI
LAVORO DELL'AGRICOLTURA
DELLA PROVINCIA DI MODENA**

IN VIGORE DAL 1° SETTEMBRE 1984

**CONTRATTO
INTEGRATIVO
PROVINCIALE
DI LAVORO**

**PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DIPENDENTI DA DATORI DI
LAVORO DELL'AGRICOLTURA
DELLA PROVINCIA DI MODENA**

IN VIGORE DAL 1° SETTEMBRE 1984

Il giorno 23 agosto 1984, alle ore 23,00, in Modena,
presso la sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori,
Via E. Diena n. 7,

tra

l'Associazione Agricoltori della Provincia di Modena,
rappresentata dal Presidente sig. Alfonso Palmieri,
assistito dal Direttore dr. Roberto Petrucci, dal sig.
Carlo Turrini, dal P.A. Mario Venturelli e dal P.A. Marco
Bignardi;

la Federazione Provinciale Coltivatori rappresentata
dal Presidente sig. Cesare Tardini, assistito dal Direttore
geom. Alberto Morandi, dal rag. Silvano Ballestrazzi
e dal sig. Wilmo Malservisi;

la Confederazione Italiana Coltivatori, rappresentata
dal Presidente P.A. Fausto Balboni, assistito dal sig.
Mauro Vicini, dal sig. Ferildo Fiorini e dal sig. Umberto
Neri;

la Federcoltivatori-CISL, rappresentata dal Segretario
P.A. Arduino Barbieri, assistito dal P.A. Gianluigi
Dallari;

e

la Federazione Provinciale Federbraccianti C.G.I.L.,
F.I.S.B.A. - C.I.S.L., U.I.S.B.A. - U.I.L., rappresentata per
la:

Federbraccianti C.G.I.L., dal Segretario sig. Riccardo
Bergonzini e dai sigg. Enea Romagnoli, Luciano Sighinolfi
e Angelo Morselli;

Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (FISBA-CISL) dal Segretario sig. Maurizio Ori e dal sig. Fiorenzo Manfredi e dal sig. Graziano Pattuzzi;

Unione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (UISBA-UIL) dal Segretario sig. Franco Diegoli;

ad integrazione del C.C.N.L.

si è stipulato

il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti da valere in tutto il territorio della Provincia di Modena.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale, unitamente alla parte comune, alla parte specifica operai agricoli e alle norme finali del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 29 giugno 1983, regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Modena ed è integrativo del Contratto Nazionale suddetto, che è ovviamente valido per gli articoli o comma di articoli non richiamati nel presente C.I.P.L.

Dichiarazione a verbale

Si conferma la normativa contrattuale unica ed il trattamento contrattuale economico unico da sempre adottati in provincia di Modena per gli operai agricoli e per i florovivaisti.

Art. 1 — Cassa Integrazione Salari

In sostituzione del 2° comma dell'Art. 4 del C.C.N.L., si conferma:

«in caso di cassa integrazione, l'azienda corrisponderà all'operaio a tempo indeterminato una integrazione della indennità di legge pari alla differenza tra quanto percepito dalla cassa ed il salario contrattuale mensile di qualifica al netto delle trattenute contrattuali e di legge; tale differenza è riferita al periodo di sospensione dal lavoro richiesto alla cassa stessa.

L'azienda corrisponderà la differenza suddetta ad ogni periodo di paga salvo eventuale conguaglio da farsi al momento della corresponsione dell'integrazione da parte dell'INPS».

Art. 2 — Periodo di prova

All'Art. 11 del C.C.N.L. si aggiunge il seguente:

Chiarimento a Verbale

Il periodo di prova non è ammesso nei passaggi di assunzione da tempo determinato a tempo indeterminato presso la stessa Azienda, nei casi previsti dall'Art. 24 del presente C.I.P.L.

Inoltre, durante il periodo di prova, in deroga a quanto previsto all'Art. 37 del C.I.P.L., non sussiste il diritto al godimento della abitazione ed annessi da parte del lavoratore.

Qualora il datore di lavoro ritenesse di concedere ugualmente in godimento la casa ed annessi, si intende che avrà rinunciato a far eseguire al lavoratore il periodo di prova.

Art. 3 — Libretto Sindacale di lavoro

Il libretto sindacale di lavoro, previsto dall'Art. 13 del C.C.N.L., è quello allegato al presente C.I.P.L. e di tale libretto debbono tenersi due esemplari, uno per ciascuno delle parti.

Art. 4 — Orario di lavoro

In applicazione del settimo comma dell'art. 14 del C.C.N.L. si conviene che agli operai a tempo indeterminato saranno concessi n. tre permessi giornalieri retribuiti pari ad ore 6,40 ciascuno.

In applicazione del nono comma dell'art. 14 del C.C.N.L. si conviene che dall'1/1/1985 agli operai a tempo indeterminato detti permessi saranno aumentati a complessivi n. sei permessi giornalieri all'anno retribuiti, pari ad ore 6,40 ciascuno.

In aggiunta ai primi quattro comma dell'Art. 14 del C.C.N.L. ed in applicazione del 5° comma dello stesso articolo è confermato quanto segue:

a) per gli operai di campagna e per gli addetti ai frigoricoli, il sabato pomeriggio è considerato non lavorativo, di conseguenza per gli operai di campagna e per quegli addetti ai frigoricoli l'orario di lavoro ordinario settimanale è così distribuito nell'anno:

- dal Lunedì al Venerdì compresi ore 7 al giorno;
- il Sabato ore 5 (dalle ore 8 alle ore 13).

Il datore di lavoro, di comune accordo con i delegati sindacali di azienda o, in mancanza, con i lavoratori interessati, può convenire, in situazioni aziendali che lo consentano, e salvaguardando le esigenze produttive, l'attuazione dell'orario ordinario contrattuale di lavoro dal Lunedì al Venerdì, anche per soli periodi dell'anno, fatta eccezione naturalmente per gli operai ad-

detti esclusivamente agli allevamenti zootecnici di qualsiasi natura.

Nell'ipotesi prevista dal comma precedente, qualora fosse necessario impegnare il Sabato mattina per particolari operazioni, tra le quali la fornitura del foraggio verde, le ore del Sabato mattina o verranno pagate come straordinario, oppure potranno essere recuperate in altro giorno della settimana, con deduzione dall'orario ordinario giornaliero.

b) per gli operai addetti agli allevamenti zootecnici (bovini, suini, avicunicoli, ecc.) resta confermata la prestazione ad orologio, nonchè l'effettuazione dell'orario di lavoro ordinario settimanale distribuito in sei giornate della settimana (ore 6,40 giornalieri).

Al datore di lavoro compete la facoltà di regolamentare la organizzazione del lavoro in azienda in ordine all'attuazione dell'orario ad orologio.

Ove necessario, eventuali difficoltà saranno superate con l'assistenza di un rappresentante del datore di lavoro e di uno dei lavoratori indicati dalle rispettive Organizzazioni di appartenenza degli interessati.

Nel caso di Cooperative o di forme associative in genere, è considerato orario lavorativo, e pertanto sarà retribuito come tale agli operai che lo effettuano, il tempo impiegato per lo spostamento anche da un podere all'altro delle macchine operatrici.

Sono altresì considerate ore di lavoro comunque effettuate quando l'addetto sia rimasto a disposizione del datore di lavoro (si intendono per tali le ore, oltre a quelle di effettivo funzionamento della macchina, impiegate per la manutenzione, le pulizie ed i rifornimenti).

Art. 5 — Riposo settimanale

In sostituzione dell'Art. 15 del C.C.N.L., è confermato il seguente:

«Gli operai a "tempo indeterminato" hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, che deve coincidere con la domenica (per un totale di giornate 52 all'anno).

In caso di mancato godimento il riposo settimanale dovrà essere retribuito con la maggiorazione del 25% su paga base, contingenza e generi in natura.

Per gli addetti al bestiame, tale giornata di riposo, per esigenze aziendali può cadere anche in giornata non festiva.

A tale fine il datore di lavoro, sentiti i delegati sindacali di azienda, ed in mancanza, i lavoratori interessati, ricercherà soluzioni idonee, compatibili con le esigenze aziendali».

Art. 6 — Ferie

In sostituzione del 5° comma dell'Art. 16 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti:

«Il datore di lavoro e i delegati sindacali aziendali, in mancanza di questi i lavoratori interessati, concorderanno, entro il 31 Maggio di ogni anno, il calendario per il godimento effettivo delle ferie per tutti i dipendenti dell'azienda.

Nello stabilire il calendario si dovrà tenere conto delle esigenze aziendali e dei desideri dei lavoratori.

Dopo il 31 Maggio, qualora il datore di lavoro e i delegati sindacali aziendali, in mancanza di questi i lavoratori interessati, non avessero provveduto a fissare il calendario, il datore di lavoro stabilirà a sua discrezione i turni di godimento delle ferie».

Art. 7 — Classificazione e Retribuzione per età

In sostituzione dell'Art. 24 del C.C.N.L. è confermata la norma seguente:

«la retribuzione degli operai con oltre 15 anni di età è pari al cento per cento previsto per ciascuna categoria e qualifica».

Art. 8 — Scatti di anzianità

In riferimento all'art. 25 del C.C.N.L. ed allo scopo di armonizzare la durata triennale di tali scatti prevista dalle precedenti norme del C.I.P.L., con la durata biennale degli scatti previsti dal Contratto Nazionale, si chiarisce che gli operai a tempo indeterminato i quali avranno maturato uno o più scatti di anzianità nel corso del 1974 o in precedenza, matureranno il successivo scatto dopo tre anni, tutti gli scatti maturati dal 1975 in avanti, saranno biennali.

Per gli scatti maturati in precedenza non si procederà a conguaglio di sorta, intendendosi valida la preesistente disciplina di quel periodo.

Art. 9 — Obblighi particolari fra le parti

In riferimento all'art. 28 del C.C.N.L. si riconferma che per "ogni periodo di paga" si intende "un periodo di tempo non superiore al mese".

Art. 10 — Tutela della salute dei lavoratori

In relazione alla lettera b) dell'art. 29 del C.C.N.L. è confermato il seguente comma:

Per i lavori nocivi di spandimento di calciocianamide pulverulenta, trattamenti con esteri fosforici, spandimento a mano concimi chimici e scorie Thomas, l'o-

rario giornaliero normale di lavoro è di ore 4,40, retribuite 7.

In applicazione degli ultimi due comma dell'Art. 29 del C.C.N.L., si conviene quanto segue:

Per gli operai addetti ai lavori nelle stalle e all'impiego dei fitofarmaci, al fine di evitare eventuali conseguenze nocive alla loro salute, ed allo scopo di una opportuna prevenzione, sono concessi fino a due permessi retribuiti all'anno, al massimo di 4 ore per visita preventiva da effettuare presso Centri di Medicina Preventiva, istituiti presso i Comuni o Comprensori di Comuni ove sono situate le aziende agricole.

Le ore suddette saranno retribuite dietro esibizione di documento idoneo comprovante l'avvenuta effettuazione della visita.

Allo scopo di valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro nelle singole aziende, per la rigidità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare (oltre a quanto previsto dal C.C.N.L. e dalla Legge Regionale 22/10/1979 n. 33 «Tutela della salute nei luoghi di lavoro»; allo scopo le organizzazioni firmatarie del presente C.I.P.L. daranno il loro concorso nella formulazione e attuazione dei programmi necessari a livello di ogni singola unità sanitaria locale ed in tale senso impegneranno i componenti le Commissioni intercomunali di cui all'Art. 21 del presente C.I.P.L.

Analogamente, le Organizzazioni firmatarie del presente C.I.P.L. si impegnano a collaborare con le U.S.L., affinché si possa dare attuazione alle norme di prevenzione ed a un sistema valido di informazione sui rischi e sui danni del lavoro.

La richiesta per l'intervento dei Centri e degli Enti suddetti verrà fatta dal datore di lavoro.

In occasione della visita potrà essere presente un delegato sindacale di azienda.

Le Aziende, inoltre, forniranno ai lavoratori addetti o, comunque, impiegati per lavori nocivi, i necessari mezzi protettivi moderni (caschi, ecc.), nonché altri mezzi idonei a salvaguardare la salute del lavoratore (guanti, grembiuli, tute di gomma, stivali, ecc.).

Nei frigoriferi agricoli, qualora per la migliore conservazione dei prodotti agricoli venissero usati presidi sanitari che potrebbero essere dannosi alla salute dei lavoratori la direzione aziendale porterà a conoscenza dei lavoratori stessi i rischi e le modalità di sicurezza di impiego di tali presidi e doterà gli addetti dei necessari guanti protettivi di gomma.

Inoltre, procederà ad eventuali rotazioni durante la giornata lavorativa o nel corso della settimana.

Ai lavoratori saranno forniti gratuitamente dalle aziende agricole fino ad usura e nel numero massimo indicato all'anno:

- se addetti agli allevamenti suinicoli due paia di stivali, due tute o due camici, un impermeabile (se addetti anche al lavaggio);
- se addetti a frigoriferi ortofrutticoli, per coloro che entrano nelle celle frigorifere un giubbotto imbottito e un copricapo;
- se addetti alle sale di mungitura nelle stalle moderne da latte un paio di stivali, un camice e un paio di guanti per la pulizia delle mammelle e dei bidoni del latte;
- se addetti all'espurgo dei lagoni, ai trattamenti an-

tiparassitari, all'uso di diserbanti chimici, i necessari mezzi protettivi per il tempo necessario, quali maschere, caschi, stivali e tute di gomma;

- se addetti alle mietitrebbie da grano e da granone un paio di occhiali;
- Alle lavoratrici occupate nei frigor ortofrutticoli, negli allevamenti zootecnici e nelle aziende di lavorazione e trasformazione dei prodotti agricoli, sarà concesso un permesso all'anno non retribuito per potersi sottoporre ad esami e visite mediche di carattere citologico e/o di mammografia.

Le interessate debbono dimostrare all'Azienda di avere effettuato la visita o l'esame per cui hanno ottenuto il permesso.

Art. 11 — Chiamata e richiamo alle armi

In aggiunta all'Art. 32 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

«Il richiamo alle armi non risolve il contratto di lavoro e l'operaio a «tempo indeterminato» ha diritto alla conservazione del posto.

Gli operai a «tempo indeterminato» chiamati o richiamati alle armi, avranno diritto, dal giorno della loro chiamata, a 15 giorni di salario».

Art. 12 — Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a «tempo indeterminato»

In sostituzione del penultimo comma dell'art. 33 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

«L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti (previo tentativo di conciliazione in sede sindacale) potrà tutelarsi a norma della legge 15/7/1966 n. 604, e della leg-

ge 20/5/1970, n. 300, i cui diritti vengono estesi con il presente contratto a tutti i lavoratori con rapporto a «tempo indeterminato» occupati in aziende anche inferiori a cinque dipendenti».

In aggiunta all'art. 33 del C.C.N.L. è confermato il seguente comma:

«In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a «tempo indeterminato» per:

- a) la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- b) la sostanziale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- c) l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- d) l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente a familiari quali: figli, fratelli, sorelle, generi, nuore, cognati e nipoti.

All'operaio licenziato spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, una indennità aggiuntiva di sette giorni di salario per ogni anno di anzianità e, comunque, non inferiori a 35 giorni di salario».

Art. 13 — Trattamento di fine rapporto

In applicazione del 3° comma dell'Art. 36 del C.C.N.L. e in sostituzione della tabella annessa, per il servizio prestato **anteriamente al 1° Giugno 1982** l'indennità di anzianità è riconfermata come segue:

- per il servizio prestato anteriormente al 1960 compreso, saranno corrisposte n. 5 giornate di salario per ogni anno di servizio prestato;
- per le annate agrarie dal 1960/61 al 1961/62 saran-

- no corrisposte n. 7 giornate di salario;
- per le annate agrarie dal 1962/63 al 1966/67 saranno corrisposte n. 10 giornate di salario;
- per le annate agrarie 1967/68 e 1968/69 saranno corrisposte n. 12 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1969/70, saranno corrisposte n. 13 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1970/71, saranno corrisposte n. 14 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1971/72, saranno corrisposte n. 15 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1972/73, saranno corrisposte n. 18 giornate di salario;
- per l'annata agraria 1973/74, saranno corrisposte n. 20 giornate di salario;
- per il periodo dal 1° Novembre 1974 al 15 Agosto 1976 saranno corrisposte n. 25 giornate di salario all'anno;
- dal 16 Agosto 1976 saranno corrisposte n. 26 giornate di salario all'anno.

Si precisa che le voci formanti la retribuzione annua utile ai fini del calcolo delle spettanze di trattamento di fine rapporto sono:

- paga base nazionale, salario integrativo provinciale, contingenza come da legge n. 297/82, valore economico dei generi in natura, scatti di anzianità, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, premi di produzione, 2% del latte munto, compenso vitelli nati, compenso vaccine coperte, eventuali assegni ad personam ed 8% nel caso di incarico di capo.

A richiesta del lavoratore a tempo indeterminato, l'a-

zienda è tenuta a consegnargli ogni quattro anni i conteggi fatti per il trattamento di fine rapporto dallo stesso maturato.

Art. 14 — Piani colturali

In sostituzione del primo e del terzo comma dell'Art. 38 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti:

«Le parti si impegnano a sollecitare tutte le aziende agricole della Provincia alla presentazione delle denunce dei piani colturali di cui alla Legge n. 83 del 1970, anche sulla base delle indicazioni ministeriali e delle disposizioni impartite dalla Commissione Regionale M.O.A.

In relazione a quanto sopra, per un auspicabile incremento della occupazione e della produzione, nonché al fine di ottenere i finanziamenti previsti, le aziende, nella elaborazione dei piani colturali terranno conto delle disposizioni di legge in materia, delle programmazioni zonali e comprensoriali degli organismi pubblici preposti, degli orientamenti fissati nella regolamentazione comunitaria, tendendo soprattutto a sviluppare i principali settori produttivi.

Conseguentemente, le aziende cercheranno di tendere ad accentuare la produzione sul territorio coltivabile, secondo le vocazioni ambientali, la disponibilità della manodopera nel rispetto delle loro esigenze tecniche ed economiche, finalizzando a ciò gli investimenti e gli eventuali finanziamenti pubblici.

Le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto auspicano che le Autorità competenti in materia di concessione di finanziamenti pubblici in agricoltura, nella concessione degli stessi abbiano presenti le finalità e gli scopi dei primi tre comma del presente

articolo.

La presentazione dei piani colturali, con l'indicazione del fabbisogno quantitativo e qualitativo della manodopera e le altre indicazioni previste dalla legge stessa, sarà effettuata oltre che alle Commissioni locali di Collocamento, anche alle Commissioni Intersindacali Paritetiche Intercomunali, di cui all'Art. 21 del presente C.I.P.L. presso la Sede fissata per le singole Commissioni Intercomunali al fine di consentire a dette Commissioni di assolvere ai propri compiti, in proposito, entro il 31 Dicembre di ogni anno.

La presentazione del piano colturale dovrà avvenire entro il 15 Ottobre di ogni anno e se ne farà pervenire, contemporaneamente, copia al delegato sindacale di azienda».

Art. 15 — Sviluppo della agricoltura Piani di sviluppo aziendali

Premesso che la legge regionale n. 34 del 27/8/1983 stabilisce all'art. 18 le modalità di individuazione degli ambiti territoriali dei piani zonalì di sviluppo agricolo, fermo restando quanto previsto dall'art. 39 del vigente C.C.N.L., le parti stipulanti il presente C.I.P.L. riconoscono in detti ambiti il livello sindacale territorialmente corrispondente ai fini degli opportuni approfondimenti dei piani di sviluppo aziendali di cui alla legge nazionale n. 153 del 1975, in vista del parere che i produttori ed i lavoratori agricoli dovranno emettere in seno ai consigli previsti dal titolo terzo della legge regionale n. 34 del 27/8/1983.

A tal fine le parti demandano alle apposite Commissioni Intercomunali, di cui all'Art. 21 del C.I.P.L. il compito previsto dal primo comma del presente articolo.

Art. 16 — Miglioramento dei rapporti di lavoro a «tempo determinato»

In base a quanto disposto dall'Art. 41 del C.C.N.L., si conviene quanto segue:

Le parti stipulanti hanno individuato le seguenti tendenze colturali dell'agricoltura provinciale che, in relazione alla politica agricola comunitaria, alle esigenze del mercato ed ai fini di una maggiore produttività complessiva da conseguire nell'interesse anche della collettività dei consumatori, si ritengono suscettive di migliorare i livelli occupazionali degli operai a «tempo determinato»:

1) La difesa del suolo, proseguendo nella realizzazione delle opere previste dal piano elaborato dalla Provincia di Modena.

Dovrà, inoltre, essere correttamente programmato l'uso plurimo delle acque, favorendo l'ammodernamento e la rapida estensione della rete irrigua e il suo allargamento nelle zone non irrigate.

2) Sviluppo e qualificazione della zootecnia provinciale con particolare riguardo all'allevamento bovino e suino, con tendenza ad una progressiva specializzazione secondo i piani di sviluppo zonale.

Di conseguenza si darà impulso alle colture cerealicole, zootecniche ed alle foraggere.

Nel quadro dello sviluppo della zootecnia dovrà essere dato un maggiore spazio agli allevamenti in montagna attraverso l'utilizzo pieno di tutte le risorse disponibili, con conseguente miglioramento della foraggicoltura e del prato-pascolo, avvalendosi di tutte le indicazioni fornite dalla ricerca scientifica.

Incremento delle forme associative, della cooperazione di produzione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti.

La produzione del formaggio parmigiano-reggiano, impostasi sul mercato per la tipicità e genuinità del prodotto, va continuata e qualificata togliendo dalle mani della speculazione intermedia le fasi della stagionatura e commercializzazione per inserire maggiormente il produttore della fase della vendita diretta tramite le Cooperative di secondo e terzo grado.

3) Impegno ad indirizzare ogni sforzo, al fine di ottenere una migliore dimensione aziendale, onde assicurare un più adeguato reddito alle aziende e agli addetti.

Il raggiungimento di tale obiettivo si ritiene possa essere facilitato con i seguenti orientamenti produttivi:

- a) per iniziative aziendali: con lo sviluppo di colture specializzate specie orticole e frutticole nelle zone a vocazione specifica;
- b) per iniziative collettive mediante la creazione di strutture associative (conduzioni associative dei terreni), specie nelle zone ove domina, con notevoli estensioni di fondi contigui, la frammentazione fondiaria;
- c) mediante allevamenti specializzati alternativi alla carne bovina (avicunicoli, suinicoli, ecc.), da realizzarsi da parte dei singoli imprenditori o mediante iniziative collettive ed associative.

4) Sviluppo della viticoltura specializzata, che deve trovare ulteriore spazio nelle zone a D.O.C. assistita da adeguate strutture cooperative di trasformazione e commercializzazione nell'ambito delle disposizioni di

legge regionali, nazionali e comunitarie.

5) Sviluppo delle colture orticole specializzate, qualificandone la produzione, nelle zone a vocazione specifica.

A tale scopo le Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto faranno in modo di sollecitare la stipula di accordi interprofessionali di coltivazione e di cessione dei prodotti orticoli specializzati, là dove esistono le condizioni per la realizzazione degli accordi anzidetti, con le locali aziende di trasformazione e conservazione.

Di tali accordi, su richiesta, saranno informate le organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, anche al fine di meglio organizzare il reperimento della manodopera necessaria.

6) Sviluppo qualitativo degli impianti frutticoli nelle zone a vocazione specifica da ottenersi con il più opportuno aggiornamento tecnico degli stessi e riconvertendo gli impianti non più produttivi.

7) Difesa e miglioramento delle colture bieticole.

8) Estensione e miglioramento della rete e degli impianti irrigui attraverso le più opportune sollecitazioni da esercitarsi nei confronti dei Consorzi di Bonifica, dei pubblici poteri sia statali che regionali, nell'ambito di una visione programmata.

9) In montagna, oltre che all'incentivazione del prato-pascolo nelle zone vocazionali, lo sviluppo della forestazione, con messa a dimora di essenze legnose a rapido sviluppo, al fine di ottenere oltre che una sistemazione idraulico-forestale dei terreni anche un'ulteriore fonte di reddito, nel comparto del legna-

me da lavoro; l'utilizzo dei prodotti del bosco e del sottobosco.

Prospettare insediamenti industriali tali da collegarsi all'agricoltura della montagna e favorire, attraverso la trasformazione dei prodotti, il pieno utilizzo delle risorse e il reddito degli addetti agricoli.

Ogni possibile sviluppo dell'agro-turismo con il recupero di edifici abbandonati, l'installazione di opportuni impianti e attrezzature turistico-sportive, onde favorire un turismo di massa e di conseguenza incentivare l'afflusso a favore dell'agricoltura di redditi extra-agricoli.

10) Sviluppo della vivaistica.

Le parti riconoscono che le tendenze di sviluppo sopra indicate comportano, a supporto del maggiore impegno richiesto agli imprenditori agricoli, l'intervento dell'azione pubblica per realizzare i presupposti indispensabili che assicurino la sostenibilità e la economicità degli investimenti finanziari necessari.

Le parti riconoscono la esigenza, oltre che della politica di incentivazione alle aziende, di una azione pubblica volta alla creazione di infrastrutture quali la elettrificazione generalizzata, la viabilità ed i trasporti, le opere irrigue, gli impianti di valorizzazione dei prodotti, i servizi sociali, l'addestramento professionale.

Nel quadro degli indirizzi sopra indicati, le parti interverranno presso le sedi pubbliche competenti, onde promuovere i provvedimenti necessari, mentre le Organizzazioni Professionali dei rappresentanti dei datori di lavoro si impegnano a svolgere l'azione di divulgazione e di promozione nei confronti delle categorie imprenditoriali agricole.

Art. 17 — Permessi Sindacali

In sostituzione del 3° comma dell'Art. 46 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

«Per gli operai che siano delegati sindacali aziendali tali permessi sono di 7 ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre».

In aggiunta all'Art. 46 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

«Tutti i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie».

Quando le cariche di delegato sindacale di azienda e di membro del Consiglio Direttivo del Sindacato Provinciale o Nazionale si identificano nella stessa persona, questi potrà usufruire al massimo di ore 15 mensili retribuite.

«Per gli operai a «tempo indeterminato» che intendono partecipare ai Corsi Sindacali comunicati ufficialmente alle Organizzazioni dei datori di lavoro, saranno consentiti permessi speciali per non più di 6 giorni all'anno non retribuiti; i permessi saranno di regola concessi nei periodi di minor lavoro nei mesi di Dicembre e di Gennaio».

Art. 18 — Riunioni in azienda e fuori azienda

In aggiunta all'Art. 47 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

«Le riunioni possono avvenire anche per operai di più aziende, ma fuori dall'ambito delle aziende stesse.

Esse rientrano nei limiti delle 13 ore di cui al 1° comma dell'Art. 47 del C.C.N.L.

A norma dell'Art. 47 del C.C.N.L., si precisa che l'operaio non può usufruire di più di 13 ore annuali retribuite, anche se presta o ha prestato la propria attività presso più aziende .

Nelle aziende con più dipendenti ove, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, non esista ancora il delegato sindacale aziendale, è consentito ai Sindacati di indire, con le modalità e procedure previste dal 2° comma dell'Art. 47 del C.C.N.L., una riunione da effettuarsi soltanto una sola volta all'anno, durante l'orario di lavoro e di durata non superiore a 2 ore, al solo scopo di eleggere i delegati sindacali di azienda.

Le ore impiegate si intendono comprese nel numero di ore previste dal 1° comma dell'Art. 47 del C.C.N.L.

Nelle stesse aziende saranno altresì consentite n. 2 assemblee, non retribuite, all'anno fuori dall'orario di lavoro».

Art. 19 — Contributo contrattuale

Con riferimento al 2° comma dell'Art. 48 del C.C.N.L. è confermato il contributo di assistenza contrattuale provinciale, che è disciplinato dal regolamento (v.di allegato n. 3) che è parte integrante del presente C.I.P.L.

Art. 20 — Quote Sindacali per delega

In sostituzione dell'Art. 49 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

«In applicazione dell'Art. 26 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le aziende effettueranno la trattenuta dei contributi sindacali, dietro regolare delega con firma autentica del lavoratore interessato, che autorizzi il da-

tore di lavoro alla trattenuta e al versamento per conto del lavoratore al sindacato da lui indicato».

Art. 21 — Commissioni Provinciali e Intercomunali

In applicazione del 1° comma dell'Art. 52 del C.C.N.L. viene istituita la Commissione Sindacale Provinciale così composta:

— n. 6 rappresentanti dei datori di lavoro, designati tre dall'Associazione Provinciale Agricoltori, due dalla Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, uno dalla Confederazione Italiana Coltivatori;

— n. 6 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati dalla Federazione Provinciale Federbraccianti C.G.I.L., F.I.S.B.A.-C.I.S.L. e U.I.S.B.A.-U.I.L.

In applicazione del 1° comma dell'Art. 52 del C.C.N.L., si conferma quanto segue:

«Ciascuna Commissione sarà così composta:

— n. 4 rappresentanti dei datori di lavoro, designati due dall'Associazione Provinciale Agricoltori, uno della Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, uno dalla Confederazione Italiana Coltivatori;

— n. 4 rappresentanti dei lavoratori agricoli, designati dalla Federazione Provinciale Federbraccianti C.G.I.L.; F.I.S.B.A.-C.I.S.L.; U.I.S.B.A.-U.I.L.».

In applicazione del 6° comma dell'Art. 52 del C.C.N.L. si conviene che il numero e la dislocazione delle Commissioni Intercomunali sono così fissati:

Mirandola - con giurisdizione nei Comuni di: Camposanto, Cavezzo, Concordia, Finale Emilia, Medolla, S. Felice S.P., S. Possidonio e S. Prospero.

Carpi - con Novi di Modena.

Modena - con Bastiglia, Bomporto, Campogalliano, Castelfranco E., Castelnuovo R., Nonantola, Ravarino, S. Cesario S.P., Soliera, Spilamberto.

Vignola - con Castelvetro, Savignano.

Sassuolo - con Fiorano, Formigine, Maranello, Sassuolo.

Pavullo - con Fanano, Fiumalbo, Lama Mocogno, Montecreto, Pievepelago, Polinago, Riolunato, Serramazzone, Sestola.

Montefiorino - con Frassinoro, Palagano, Prignano.

Zocca - con Guiglia, Marano, Montese.

In aggiunta all'Art. 52 del C.C.N.L., sono confermate inoltre, le seguenti norme:

«Le Commissioni, allo scopo di fornire indicazioni, indirizzi, orientamenti alle imprese agricole per i programmi di investimento colturale, e anche per facilitare la presentazione delle denunce alle quali le aziende agricole sono tenute a norma dell'Art. 11) della Legge 3 Febbraio 1970 n. 83, potranno consultare imprenditori agricoli (agricoltori e coltivatori diretti) e delegati di azienda della zona, affinché possano fornire suggerimenti ed esprimere pareri.

A tal scopo le Commissioni potranno valersi dei dati statistici che interessano la Zona richiedendoli agli Uffici competenti.

Sedi:

- per la **Commissione Provinciale** e per quella Intercomunale di Modena, presso la C.I.I.M.L.A.;
- per **Mirandola**, presso la Sede locale dell'Associazione Agricoltori;

per **Carpi**, presso la Sede locale della Confederazione Italiana Coltivatori;

- per **Vignola**, presso la Sede locale della Federazione Coltivatori Diretti;
- per **Sassuolo**, presso la Sede locale della Federazione Coltivatori Diretti;
- per **Pavullo**, presso la Sede locale dell'Associazione Agricoltori.
- per **Montefiorino** - presso la Sede della locale Federcoltivatori CISL.
- per **Zocca** - presso la Sede della Confcoltivatori.

Spese:

«La C.I.I.M.L.A. metterà a disposizione delle Commissioni Provinciali e Comprensoriali un fondo annuo di L. 200.000 con una disponibilità liquida iniziale di Lire 50.000 integrabile di volta in volta previa documentazione delle spese sostenute.

Il comitato esecutivo C.I.I.M.L.A. verificherà l'eventuale esigenza di ulteriori spese eccedenti le L. 200.000 annue che si rendessero necessarie per il corretto funzionamento delle Commissioni stesse».

Periodicità riunioni: almeno ogni tre mesi.

Norme transitorie:

Lo scambio dei nominativi dei componenti delle varie Commissioni avverrà tra le parti entro tre mesi dalla firma del presente C.I.P.L. L'insediamento delle Commissioni avrà luogo entro trenta giorni dall'avvenuto scambio fra le parti dei nominativi designati.

In aggiunta al regolamento per il funzionamento delle commissioni intersindacali provinciale ed intercomunali, di cui agli Artt. 51 e 52, sono confermate le seguenti norme:

La convocazione delle Commissioni va fatta per iscritto e dovrà contenere l'ordine del giorno.

Nella riunione successiva il Presidente sottoporrà a ratifica il Verbale della riunione precedente.

Al punto 1) **Presidenza** dopo la parola «lavoratori» sono aggiunte le seguenti parole: «da designarsi alla fine di ogni mandato per il mandato successivo».

Art. 22 — Controversie Individuali

In sostituzione dell'Art. 53 del C.C.N.L. è confermato il seguente:

«Le controversie individuali in dipendenza del rapporto di lavoro, di cui all'applicazione e integrazione del presente contratto, nel caso di mancato accordo fra le parti, dovranno essere demandate alle rispettive Organizzazioni Sindacali Comunali o di Zona per un primo tentativo di componimento, in caso di mancato accordo le controversie stesse verranno rimesse all'esame delle rispettive Organizzazioni Provinciali.

Non conciliandosi le parti nemmeno in questa Sede, le vertenze dovranno essere demandate all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. per un ulteriore tentativo di componimento prima di adire alla Magistratura».

Art. 23 — Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 24 — Definizione degli operai agricoli

In aggiunta all'Art. 57 del C.C.N.L., sono confermati i seguenti comma: «hanno, inoltre, diritto a loro richiesta scritta al passaggio a tempo indeterminato, gli operai che, nella annata solare 1/1/1984 - 31/12/1984 e successive, abbiano effettivamente lavorato o lavorato almeno 180 giornate, anche non continuative, presso la stessa azienda; tale richiesta deve avvenire entro il 31 Gennaio dell'anno successivo.

Il diritto al passaggio a «tempo indeterminato» previsto al 4° comma dell'Art. 57 del C.C.N.L., va esercitato nel termine massimo di trenta giorni dal momento in cui matura tale diritto; qualora tale diritto non venga esercitato, l'operaio rimane a tempo determinato ad ogni effetto, fino alla maturazione del nuovo diritto.

Si conferma che sono altresì operai a tempo determinato, gli operai di cui ai contratti aggiuntivi previsti all'Art. 35 del presente C.I.P.L.».

Art. 25 — Grandi Campagne

In base a quanto previsto dall'Art. 58 del C.C.N.L., le parti firmatarie del presente contratto si danno reciprocamente atto che nella fascia del territorio delimitato come zona della ciliegia tipica di Vignola possono presentarsi annate produt-

tive favorevoli ad una raccolta eccezionale e la contemporanea scarsità di manodopera disponibile, per cui nell'operazione di raccolta della frutta rossa è necessario l'assunzione di manodopera residente in altri Comuni.

Si conviene pertanto che — sempre per la fascia del territorio delimitato dalla zona della ciliegia tipica di Vignola — il datore di lavoro garantirà, per coloro che provengono da fuori zona, almeno una settimana di lavoro ai lavoratori dallo stesso assunti, salvo impossibilità per causa di forza maggiore (grandinate, intemperie, ecc.).

Considerate le particolari caratteristiche del lavoro da svolgere per la raccolta della frutta rossa, per la maggior parte su piante ad alto fusto, la suddetta garanzia di lavoro sarà valida soltanto per quegli operai che, regolarmente avviati al lavoro dagli Uffici di Collocamento, avranno dimostrato di possedere le attitudini e le capacità richieste per raccogliere un prodotto valido agli effetti della commercializzazione; in caso diverso, il datore di lavoro — nonostante la garanzia anzidetta — potrà interrompere il rapporto al termine della prima giornata.

Nel caso in cui al trasporto non provveda l'azienda, per tale manodopera che pernotta in luogo, è previsto un rimborso per il viaggio di andata all'inizio del rapporto di lavoro e ritorno al termine del rapporto di lavoro stesso, come di seguito precisato.

Sempre nell'ipotesi che al trasporto non provveda l'azienda, nel caso che tale manodopera non pernotti in luogo sarà riconosciuto un rimborso per le spese di trasporto, come di seguito precisato, rapportato alla

distanza intercorrente fra l'abitazione del lavoratore e la Sede Aziendale per un solo percorso di andata e ritorno giornaliero per ciascun giorno di lavoro prestato alle dipendenze dell'Azienda di assunzione, semprechè tale distanza sia superiore a Km. 5 dalla residenza del lavoratore al posto di lavoro.

Nei casi previsti nei due comma precedenti, il compenso è di L. 50 al Km.

La soluzione di eventuali problemi di servizi sociali collettivi necessari, in relazione alle esigenze di pernottamento e di mensa, sarà esaminata dalle parti stipulanti il presente contratto, sentita la Commissione Sindacale Intercomunale di Vignola, per individuare le conseguenti azioni comuni per ottenere dai poteri pubblici il superamento degli anzidetti problemi.

Art. 26 — Manodopera addetta alle operazioni di raccolta

Per quanto concerne l'Art. 59 del C.C.N.L., le parti, valutata la realtà provinciale, ne individuano l'applicazione, per la durata del presente C.I.P.L., determinando la retribuzione degli addetti alla raccolta della frutta con o senza scala con la istituzione del "qualificato A", con parametro 109, 50, a decorrere dal 4 febbraio 1985, mentre per la raccolta dell'uva stabiliscono che la retribuzione resta coincidente con quella della qualifica dell'operaio comune, salvo che il lavoratore non abbia una qualifica di assunzione superiore.

Art. 27 — Qualifica professionale e classificazione degli operai

(Il presente articolo entra in vigore a partire dall'1/2/1985. Fino a tale data resta in vigore la norma

prevista dall'Art. 6 del C.I.P.L. 24/6/1980).

In sostituzione del primo e del secondo comma dell'Art. 60 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti:

Il lavoratore ha diritto alla qualifica secondo il grado di capacità professionale posseduto dallo stesso al momento della assunzione e già documentata all'atto dell'iscrizione nelle liste di collocamento o che può raggiungere con successivo impegno di studio e nella pratica lavorativa, tenuto sempre conto delle norme legislative in materia di collocamento.

La qualifica attribuita o acquisita deve essere segnata sul libretto sindacale di lavoro ed è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e relativa retribuzione.

In applicazione del terzo e quarto comma dell'Art. 60 del C.C.N.L. gli operai sono classificati, in provincia di Modena, come segue:

- **COMUNI;**
- **QUALIFICATI;**
- **SPECIALIZZATI;**
- **SPECIALIZZATI SUPER.**

COMUNI (a tempo determinato)

Sono operai **comuni** i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Sono mansioni dell'operaio **comune**: zappatura, vangatura, raccolta uva, scolleatura a mano bietole, irrigazione a scorrimento, raccolta sala palustre, spandimento a mano calcio cianamide pulverulenta e dei concimi chimici e scorie Thomas, monda e trapianto riso, carico e scarico a mano dei foraggi e della paglia, estirpazione bietole, trebbiatura ed es-

sicazione riso, falciatura a mano.

QUALIFICATI (addetti alla campagna)

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

Sono mansioni dell'operaio **qualificato "A"** di campagna (solo a tempo determinato): raccolta frutta con o senza scala.

Sono mansioni dell'operaio **qualificato "B"** di campagna (a tempo determinato ed indeterminato): lavori di giardinaggio, potatura non meccanizzata di viti in produzione, cernita e confezione della frutta, irrorazione tradizionale in genere, semina a mano, raccolta fragole, trapianto sala palustre, raccolta ortaggi a mano, irrigazione a pioggia, cernita delle bietole, operazioni di mungitura in stalle tradizionali modenesi, lavori in fungaia, trapianto piantine bietole da seme o di ortaggi a mano, addetti alla cernita su macchine per la raccolta meccanizzata dei pomodori, addetti alla trapiantatrice automatica di piantine di pomodori o di bietole da seme, addetti alla preparazione e alla lavorazione delle carni negli spacci di aziende agricole singole o associate di cui alla legge n. 59 del 9/2/1963, addetti alla vendita negli spacci di aziende agricole singole o associate e di frigoriferi ortofrutticoli di cui alla legge n. 59 del 9/2/1963.

Rientrano inoltre nella categoria dell'operaio **qualificato "B"** gli operai a tempo indeterminato addetti al governo del bestiame nella stalla tradizionale mo-

denese, purchè non abbiano diritto alla qualifica superiore in base alle modalità previste dai primi due comma del presente articolo.

SPECIALIZZATI

Sono operai **specializzati** i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentano loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati.

Rientrano in questa categoria:

— con assunzione solo a tempo indeterminato:

gli addetti agli allevamenti moderni bovini da latte e da ingrasso, nonchè gli addetti agli allevamenti avicunicoli ittici o suinicoli.

Gli operai appartenenti a questo gruppo dovranno assicurare il regolare funzionamento e provvedere alla ordinaria manutenzione ed alle piccole riparazioni degli impianti e delle attrezzature (anche razionali se esistenti) per il governo e l'alimentazione (anche automatizzata se esistente) del bestiame.

Devono altresì avere la necessaria conoscenza e pratica per l'impiego dei mangimi concentrati e bilanciati ed essere in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni igienico-profilattiche e le operazioni inerenti la riproduzione.

— con assunzione a tempo determinato ed indeterminato addetti ai lavori di campagna:

i potatori, gli innestatori, i vivaisti, gli addetti alla guida di macchine operatrici semoventi in azienda e/o su strada in possesso della patente di guida, gli addetti ai muletti nel frigor, gli addetti alla raccolta frutta ros-

sa su piante ad alto fusto, diradamento di frutta verde con o senza scala, operazione di mungitura in stalle moderne, raccolta e lavorazione sementi in genere, meccanici con particolari capacità ed esperienze capaci di eseguire la manutenzione e le piccole riparazioni in azienda, elettricisti, falegnami, muratori, idraulici, fabbri, frigoristi, addetti alla manutenzione degli impianti, addetti ai mulini aziendali, maestre confezionatrici della frutta nei frigor ed in campagna, autista, conducente di autotreno con o senza rimorchio, miscelatori addetti alla lancia per irrorazione viti e frutti per trattamenti anticrittogamici e antiparassitari, addetti alla effettuazione di tutte le operazioni per l'impianto e la coltivazione delle piante fruttifere e della vite in coltura specializzata nelle diverse forme di allevamento razionale, banconieri addetti alla vendita di carni negli spacci di aziende agricole singole o associate di cui alla legge n. 59 del 9/2/1963, lavoratori addetti alla preparazione di carni sotto vuoto. Rientrano in questa qualifica anche gli addetti alle serre nelle aziende florovivaistiche per la produzione di piante e fiori che eseguono le operazioni di trapianto, potatura, irrorazione e selezione delle piantine, purchè siano muniti di appositi attestati riconosciuti.

SPECIALIZZATI SUPER

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

— Rientrano in questa qualifica con assunzione a tempo determinato ed indeterminato:

ibridatore selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per

ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore 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 ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, conduce mietitrebbie o vendemmiatrici meccaniche e provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle macchine stesse;

aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo e polivalenza nelle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, od alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;

potatore «artistico» di piante: l'operaio che, con elevata competenza professionale ed autonomia esecutiva acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;

conduttore di caldaie a vapore: l'operaio che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e 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 necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente;

capo squadra costruttore di impianti: colui che, dipendente da azienda florovivaista e responsabile di un gruppo di operai addetti alla costruzione di vigneti, frutteti, parchi, è capace di leggere il disegno ed abbia au-

tonomia operativa (compete a questo lavoratore anche la maggiorazione dell'8% di cui all'ultimo comma del presente articolo);

vetrinista: colui che, nelle aziende florovivaiste, prepara con arte e inventiva le composizioni nei vasi o in altri contenitori pronti per la vendita nelle serre di produzione dei fiori.

— Rientrano in questa qualifica con assunzione solo a tempo indeterminato:

lavoratori addetti al prelievo del seme bovino, fecondatori laici di bestiame bovino.

In applicazione del penultimo comma dell'art. 60 del C.C.N.L., sono considerati lavori pesanti i seguenti: irrigazione a scorrimento, raccolta sala palustre, monda e trapianto riso, carico e scarico a mano della paglia e del foraggio, estirpazione a mano delle bietole, trebbiatura ed essiccazione del riso, falciatura a mano.

Ai lavoratori che effettuano detti lavori pesanti sarà corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di qualifica, una maggiorazione di L. 150 orarie.

In applicazione dell'ultimo comma dell'art. 60 del C.C.N.L. ai lavoratori specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisce per iscritto l'incarico di capo in quanto responsabile di un gruppo di operai e che, oltre a prestare la propria opera manuale, risponde al datore di lavoro od a suo delegato del lavoro svolto dall'intero gruppo, viene riconosciuta una maggiorazione salariale dell'8% sulla retribuzione di qualifica.

Art. 28 — Lavoro straordinario, festivo, notturno

Dopo il 4° comma dell'Art. 62 del C.C.N.L. sono con-

fermati i seguenti:

«Il lavoro straordinario non dovrà avere carattere sistematico, sarà annotato sul libretto sindacale di lavoro e retribuito mensilmente.

Il lavoro straordinario si potrà attuare soltanto in accordo con i delegati sindacali di azienda o, in mancanza, con i lavoratori interessati anche allo scopo di evitare ogni possibile abuso».

Art. 29 — Giorni festivi

In aggiunta all'Art. 63 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

«Agli operai a "tempo indeterminato" che prestino la loro opera nelle festività nazionali o infrasettimanali, oltre alla retribuzione contrattuale, è dovuto il pagamento delle ore effettivamente prestate, maggiorate per il lavoro festivo.

Tale prestazione dovrà essere autorizzata dal datore di lavoro e liquidata mensilmente.

Agli operai a «tempo indeterminato», verranno annualmente liquidate numero 4 giornate di salario normale, in relazione alle disposizioni della legge 31/5/1954 numero 90».

Art. 30 — Retribuzione

In riferimento al secondo e terzo comma dell'art. 65 del C.C.N.L. si conviene l'applicazione delle norme previste dai meccanismi per la redazione della retribuzione allegati al presente C.I.P.L.
In aggiunta alla retribuzione prevista dal C.C.N.L., il salario integrativo provinciale è così fissato:

Parametri	Qualifica	Tipo del rapporto di lavoro	Salario integrativo provinciale orario operario a tempo determinato		Decorazione dal 1-2-85	Decorazione dal 1-2-85	Decorazione dal 1-2-85	Salario integrativo provinciale mensile operario a tempo indeterminato
			Decorazione dal 4-2-85	Decorazione dal 3-2-86				
100	Comuni	Solo a tempo determinato	182,70	218,70				
109,50	Qualificati A)	Solo a tempo determinato	200,06	239,48				
119	Qualificati B)	A tempo determinato e indeterminato	217,41	260,25	x h.	173,33	37.684	45.109
133	Specializzati	A tempo determinato e indeterminato	242,99	290,87	x h.	173,33	42.117	50.416
143	Specializzati super	A tempo determinato e indeterminato	261,26	312,74	x h.	173,33	45.284	54.207

Chiarimento a verbale:

Si precisa che alle date sopra indicate il parametro 109,50 dell'operaio qualificato "A" a tempo determinato sarà utilizzato anche per determinare nella tabella salariale la paga base nazionale di detto operaio. Si precisa inoltre che qualora in sede di rinnovo del C.C.N.L. il parametro dell'operaio qualificato venga maggiorato, l'incremento all'operaio qualificato "A" sarà portato in misura pari alla metà rispetto a quello apportato all'operaio qualificato "B".

Art. 31 — Cottimo

In aggiunta all'Art. 66 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

«Il contratto relativo deve intervenire direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante nell'azienda e l'operaio a tempo determinato».

Le condizioni e le modalità di esecuzione del cottimo debbono risultare dal contratto scritto stipulato e firmato tra le parti.

Art. 32 — Malattia ed infortunio

È confermato in aggiunta all'Art. 67 del C.C.N.L. il seguente comma:

«in caso di morte dell'operaio a «tempo indeterminato» alloggiato a carico dell'azienda, la sua famiglia continuerà ad usufruire dell'abitazione e relativi servizi (o di altro corrispondente) fino al termine dell'annata agraria».

Art. 33 — Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

In relazione all'Art. 68 del C.C.N.L., è confermata, nella provincia di Modena, la Cassa Integrativa Indennità Malattia Lavoratori Agricoli (C.I.I.M.L.A.), Cassa che è disciplinata dal Regolamento apposito (v. allegato) che è parte integrante del presente C.I.P.L.

All'Art. 68 del C.C.N.L. sono aggiunti i seguenti comma:

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto, in caso di malattia di durata superiore a 20 giorni continuativi, al 95% della retribuzione di qualifica vigente al momen-

to dell'inizio della malattia (fra indennità di legge e integrazione), a partire dal ventunesimo giorno e fino al centottantesimo giorno nell'anno solare.

La differenza fra indennità di legge e quanto dovuto al lavoratore sarà corrisposta dalla C.I.I.M.L.A. al lavoratore stesso, con le modalità stabilite nell'annuale Regolamento della "Cassa".

Sono altresì confermati sempre in aggiunta all'Art. 68 del C.C.N.L., i seguenti comma:

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto, in caso di infortunio, al salario per quindici giorni dedotta l'indennità spettante per legge.

Dal sedicesimo giorno in poi, vale quanto previsto dal C.C.N.L.

Art. 34 — Delegati di azienda

In sostituzione del 1° comma dell'Art. 70 del C.C.N.L. sono confermati i seguenti comma:

«Nelle aziende con più dipendenti sia a «tempo determinato» sia a «tempo indeterminato», a norma dell'Art. 36 potranno essere nominati tra gli stessi un numero di delegati sindacali aziendali, fino ad un massimo di 3.

Per ogni Organizzazione Sindacale di appartenenza non potrà comunque essere nominato più di un delegato.

Precisato quanto sopra, in aziende fino a 10 dipendenti potranno essere nominati 2 delegati: in aziende con 11 dipendenti ed oltre, potranno essere nominati fino a 3 delegati».

In sostituzione della lettera a) del 9° comma dell'Art. 70 del C.C.N.L. si conferma la seguente:

«a) esaminare con i dirigenti aziendali l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali e sanitarie e di discutere eventuali altri problemi relativi al rapporto di lavoro anche allo scopo di favorire l'effettuazione delle ferie e dei turni di lavoro per assicurare il riposo settimanale e le eventuali sostituzioni».

In aggiunta all'Art. 70 del C.C.N.L. sono inoltre confermati i seguenti comma:

«Per l'assolvimento dei compiti di cui sopra i delegati aziendali fuori dall'orario di lavoro, potranno avere incontri con gli altri dipendenti.

I rapporti fra i dirigenti d'azienda ed i delegati dovranno essere improntati a reciproco rispetto. L'assolvimento dei compiti fissati come sopra, dovrà di regola svolgersi in azienda fuori dell'orario di lavoro, salvo casi di urgenza o di forza maggiore.

Art. 35 — Contratto a tempo determinato premio di rendimento

Tenendo conto delle esigenze dello sviluppo produttivo della agricoltura e dello stesso interesse delle imprese agricole i datori di lavoro e i lavoratori opereranno secondo moderni criteri tecnici ed economici, al fine di ottenere il massimo di produzione e di occupazione.

A tal scopo si riconosce la utilità di favorire in tutte le aziende che assumono operai a tempo determinato, al fine di assicurare il massimo periodo di occupazione annuale ai lavoratori medesimi, la stipulazione di contratti aggiuntivi a tempo determinato.

Il vincolo di cui al presente articolo viene ad assumere, ad ogni effetto, il carattere di rapporto a tempo determinato.

Il periodo di impegno fra le parti dovrà partire da un minimo di 100 giornate fino ad un massimo di 179 giornate per gli uomini e da un minimo di 60 fino ad un massimo di 179 giornate per le donne, da effettuarsi nel corso dell'anno.

Tale garanzia reciproca deve risultare da atto scritto e il datore di lavoro è tenuto al pagamento delle intere giornate concordate anche nell'ipotesi che l'operaio non abbia potuto svolgere effettiva prestazione per tutte le giornate fissate, per cause indipendenti della sua volontà (escluse malattie ed infortuni).

Assolto il reciproco impegno, verrà corrisposto all'operaio un premio di rendimento da applicarsi sul salario globale percepito al termine del rapporto di lavoro, nella misura del 5% (cinque per cento).

La procedura per l'applicazione del presente articolo è la seguente:

- 1) tra il datore di lavoro e il lavoratore può essere liberamente stipulato l'impegno contemplato dal presente articolo. L'impegno reciproco deve risultare da atto scritto;
- 2) nel caso di eventuali divergenze in merito all'applicazione del presente articolo, le parti possono richiedere l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali;
- 3) nel caso di richieste fatte da una delle parti interessate per intervento delle rispettive organizzazioni sindacali, per l'esame di possibilità effettive di procedere all'applicazione del presente articolo per uno o più operai, le stesse, prima in sede locale ed eventualmente in sede provinciale, dovranno svolgere tutta la necessaria azione per favorire l'accordo fra le parti.

Art. 36 — Partecipazione alle Commissioni di collocamento

Potranno essere concessi permessi non retribuiti a quei dipendenti di azienda, membri delle Commissioni Comunali di Collocamento limitatamente al tempo occorrente per partecipare alle riunioni della Commissione Comunale previa presentazione, al datore di lavoro, dell'avviso di convocazione.

Detti permessi restano comunque subordinati alla esigenza effettiva dell'Azienda specie per gli addetti agli allevamenti.

Art. 37 — Casa di abitazione

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto, all'atto dell'assunzione, all'alloggio oltre gli annessi corrispondenti alle esigenze della sua famiglia, nelle condizioni previste dalle vigenti disposizioni sanitarie dei regolamenti comunali.

Ha diritto inoltre, gratuitamente, al pollaio ed al porcile per l'ingrasso del maiale.

In caso contrario, l'operaio avrà diritto ad un compenso da convenirsi fra le parti, possibilmente all'atto della stipulazione del contratto.

L'illuminazione della stalla è a totale carico del datore di lavoro.

I componenti della famiglia non vincolati in contratti, dovranno accordarsi con il datore di lavoro per il corrispettivo canone annuo di affitto della abitazione goduta, comprensivo dei benefici che potrebbero tornare a loro vantaggio, quali conviventi della famiglia. All'atto del contratto dovrà essere stabilita la misura del

canone di affitto dovuta dall'operaio, che potrà essere compensato con la pulizia del cortile, da effettuarsi dai componenti della famiglia.

Art. 38 — Compensi vari

L'operaio a tempo indeterminato addetto al governo del bestiame avrà diritto:

- 1) al 2% del latte da lui munto al prezzo che verrà stabilito;
- 2) ad un compenso per ogni vitello nato nella stalla e ad un compenso per ogni vaccina coperta nell'azienda stessa, quando vi sia un toro in dotazione.

Fino alla scadenza del presente C.I.P.L., i valori dei compensi in natura facenti parte della retribuzione, nonché quelli sopra indicati sono così stabiliti:

- casa, orto, pollaio, porcile = L. 5.000 mensili;
- 2% latte munto = L. 320 al Kg.;
- copertura vaccine = L. 1.750 per ogni copertura;
- vitelli nati = L. 3.500 per ogni vitello.

Chiarimento a verbale

Si precisa che il 2% del latte munto nella stalla non tradizionale modenese va ripartito fra tutti gli operai a tempo indeterminato occupati all'interno della stalla stessa.

Art. 39 — Polli e suini

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto di tenere, per uso familiare, non più di 7 galline per ogni componente la famiglia vincolato nel contratto, qualora vi sia un solo operaio, questo potrà tenere 10 galline nel rispetto delle norme sanitarie.

È concessa la facoltà di rinnovo, dopo la mietitura. Il datore di lavoro può concedere di tenere un pollaio più numeroso dietro particolari condizioni da convenirsi tra le parti per iscritto.

L'operaio a tempo indeterminato ha la facoltà di ingrassare, a proprie spese, un maiale, quando la sua famiglia non superi i sei componenti, n. 2 maiali se la famiglia è più numerosa.

Art. 40 — Orto

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un orto della ampiezza di mq. 60 e in più mq. 30 per ogni persona vincolata nel contratto della sua famiglia.

Qualora vi sia un solo vincolato, esso avrà diritto a mq. 80.

Art. 41 — Addetto alla custodia negli allevamenti zootecnici non tradizionali

Con l'introduzione dell'orario ad orologio negli allevamenti zootecnici non tradizionali, il lavoratore che non assume la custodia del bestiame sarà libero da ogni impegno aziendale, dopo che avrà effettuato l'orario contrattuale giornaliero di lavoro.

Le mansioni previste dall'Art. 42 dell'attuale C.I.P.L. sono confermate per tutti gli addetti agli allevamenti durante l'orario normale di lavoro.

Uno dei lavoratori, anche a turno (o un addetto nel caso di allevamenti non costituiti da vacche da latte) dovrà assumere l'incarico della custodia, e dovrà al di fuori dell'orario di lavoro, assicurare anche la sorveglianza degli allevamenti zootecnici ed assumere gli adempimenti ad esso relativi tra i quali l'assistenza ai

parti, il riscontro e la segnalazione al datore di lavoro o chi per esso oltre che delle anomalie, di ogni fatto per cui occorra l'intervento anche di altri.

Detto incarico, che di norma comporta la residenza in azienda, dovrà essere convenuto fra le parti e trascritto sul libretto sindacale e dovrà essere retribuito con il compenso di L. 240.000 annue, da corrispondersi anche in dodicesimi, in aggiunta al salario di qualifica ed a tutti gli altri compensi vari già previsti del vigente contratto.

Stalle tradizionali

Le norme previste dal 3° e 4° comma del presente articolo sono valide anche per gli addetti alle stalle tradizionali del podere tipico modenese.

Premesso che la custodia è già prevista fra le mansioni dell'addetto durante l'orario di lavoro, questi garantirà tale custodia anche fuori dell'orario di lavoro con un compenso annuo forfettario di L. 90.000.

Sono salve le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 42 — Mansioni particolari degli addetti agli allevamenti zootecnici

Durante l'orario normale di lavoro, l'operaio a «tempo indeterminato» addetto al bestiame, oltre seguirlo con la dovuta cura, dovrà farsi parte diligente avvertendo il datore di lavoro o chi per esso, di ogni fatto anormale che si manifesti, prestare la sua opera per lo scarico dei farinacei (mangimi concentrati), fieno e paglia provenienti da fuori azienda, per sopperire ad eventuali insufficienze di scorte necessarie per l'alimentazione del bestiame, dovrà inoltre, portare il latte al caseificio indicato dal datore di lavoro.

Le mansioni di cui sopra si intendono valide anche per le stalle tradizionali.

Per la consegna del latte al caseificio, che dovrà avvenire con i mezzi forniti dalla azienda, qualora alla stalla tradizionale sia addetto un solo operaio ed il caseificio sia situato ad oltre un Km. di distanza, all'inizio del rapporto, le parti concorderanno il relativo compenso, rapportandolo al tempo impiegato.

L'addetto al bestiame da latte nella stalla tradizionale del podere tipico modenese, deve garantire l'assistenza ai parti anche fuori dall'orario contrattuale ad orologio, in tal caso oltre al compenso stabilito dall'Art. 39 avrà diritto ad una quota forfettaria di L. 1.000 (mille), (e sempre per ogni vitello nato) a compensazione del lavoro straordinario prestato.

Art. 43 — Cassetta sanitaria e pronto soccorso

In relazione alle disposizioni contemplate dalla legge per la prevenzione infortuni, ogni azienda dovrà essere dotata della prescritta cassetta di pronto soccorso.

Art. 44 — Occupazione giovanile

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini di realizzare un più adeguato sviluppo produttivo e sociale della agricoltura, è fondamentale il rinnovamento da perseguire anche attraverso l'inserimento dei giovani ed il miglioramento delle conoscenze tecniche degli addetti, secondo gli orientamenti delineati dalla legge n. 479 del 1978 in materia di occupazione giovanile.

Pertanto, le parti convengono:
di operare nei confronti degli Istituti Tecnici Agrari, af-

finchè adeguino i loro Corsi di studio alle esigenze tecniche e produttive dell'agricoltura;

— di operare in collegamento con gli Istituti ed Enti, ai fini della acquisizione teorico-pratica di tali Corsi di studio da parte dei giovani;

— di impegnarsi, viste le norme di legge riguardanti, i Corsi di Formazione per i giovani inoccupati, iscritti nelle liste speciali, ad esaminare il problema alla luce di più precise disposizioni interpretative della legge, da parte degli Organi competenti, per definire le modalità applicative, con particolare riferimento alle possibilità di attuazione delle stesse, nelle aziende singole e Cooperative.

Per gli studenti impiegati straordinariamente nei lavori agricoli di raccolta frutta ed uva si applicano le tariffe e le norme del presente C.I.P.L.

Nel periodo di validità del presente C.I.P.L., le aziende agricole possono pervenire alla instaurazione di rapporti di lavoro con lavoratori di età compresa tra i 18 e i 25 anni, che possono essere assunti nominativamente con un contratto di formazione-lavoro di durata non superiore a 12 mesi e non rinnovabile, relativi a mansioni e qualifiche del lavoratore qualificato o specializzato.

Il contratto individuale di formazione lavoro dovrà essere stipulato secondo le seguenti modalità e contenuti:

- a) dovrà risultare da atto scritto firmato e scambiato fra le parti, ai sensi della legge 18/4/62 n° 230;
- b) avrà carattere di rapporto di lavoro a tempo determinato e perciò dovrà contenere la indicazione del giorno di inizio e del giorno di cessazione;

- c) dovrà contenere la clausola che, per il periodo convenuto, il lavoratore verrà retribuito con un salario di ingresso pari alla retribuzione contrattuale prevista per il lavoratore agricolo di qualifica comune a tempo determinato (escluso il premio di rendimento del 5%);
- d) dovrà contenere la clausola che per quanto non previsto dal contratto individuale di formazione-lavoro valgono le norme del C.C.N.L. e del presente C.I.P.L., escluso l'Art. 1.

Il rapporto di formazione-lavoro nel corso del suo svolgimento od al termine può essere convertito d'intesa fra le parti in rapporto a tempo indeterminato con l'utilizzazione del lavoratore in attività e qualifica professionale corrispondenti alla formazione conseguita.

Le Organizzazioni firmatarie del presente C.I.P.L., in occasione della redazione del Piano Provinciale di attività di Formazione Professionale, programmato dalla Amministrazione Provinciale in collaborazione con i Centri di Formazione Professionale Agricola, chiederanno un incontro con detti Enti per confrontare le esigenze professionali ritenute necessarie alla agricoltura modenese con le linee e le iniziative del Piano.

Annualmente le parti verificheranno lo stato di applicazione della presente normativa, contribuendo a superare le difficoltà di carattere interpretativo eventualmente riscontrate.

Il lavoratore assunto con contratto individuale formazione-lavoro non può sostituire altro operaio a tempo indeterminato dell'azienda ed ha diritto di partecipare ai corsi di istruzione professionale previsti dal primo e dal secondo comma dell'Art. 18 del C.C.N.L.

Nella stipulazione dei contratti individuali di formazione-lavoro le parti possono richiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Copia del contratto individuale di formazione-lavoro stipulato dovrà - a cura del datore di lavoro - essere trasmessa alla competente commissione locale di collocamento in agricoltura.

Le clausole della presente norma transitoria non inficiano eventuali future norme di legge in merito ai contratti di formazione-lavoro in agricoltura.

Art. 45 — Circolazione stradale con mezzi aziendali

Nei casi di sospensione della patente di guida previsti alle lettere A-B-C-D-E-F ed I dell'Art. 91, 3° comma del testo unico delle norme sulla disciplina della circolazione stradale, approvato con D.P.R. 15/6/1959, n. 393, durante l'esecuzione del lavoro a cui il lavoratore è stato comandato, il datore di lavoro dovrà adibire il lavoratore in lavori ed in mansioni all'interno dell'Azienda che non abbisognano della patente.

Il lavoratore conserverà in ogni caso la qualifica e la retribuzione di qualifica maturata all'atto dell'incidente, per il periodo di sospensione previsto al comma precedente.

Nel caso di trasporti per uso aziendale, il datore di lavoro è tenuto a fornire al proprio dipendente mezzi meccanici in regola con le norme di legge nazionali e comunitarie previste per la circolazione stradale.

Eventuali ammende e risarcimenti danni a cui il lavoratore incorresse o venisse condannato a seguito di mancato rispetto da parte del datore di lavoro nella assicurazione del mezzo meccanico o delle norme di legge

ge, saranno a carico dello stesso datore di lavoro.

Impegno a verbale

Le organizzazioni datoriali si impegnano a fare opera di convincimento presso i propri associati affinché siano consapevoli della necessità di rispettare le norme sulla circolazione stradale dei mezzi meccanici ed assicurino i mezzi stessi prevedendo dei massimali che garantiscano una sufficiente copertura assicurativa.

Art. 46 — Albo e locale aziendale

In relazione agli argomenti oggetto di discussione nel corso delle trattative del presente C.I.P.L., le parti contraenti, mentre hanno dato atto concordemente che in diverse aziende dove prestano la loro opera in continuazione gli operai, le stesse hanno già provveduto a mettere a disposizione dei lavoratori un locale per la igiene personale, per la collocazione dei vestiti da lavoro o di altri effetti personali, nonché per il consumo dei pasti, ritengono utile promuovere nelle aziende di tale tipo che ancora non lo avessero disposto, la istituzione di un locale per tale uso.

Le parti riconoscono inoltre l'utilità per le aziende che occupano più dipendenti fissi o impegnati di cui all'Art. 35 di istituire nel centro aziendale un albo sul quale affiggere le notizie riguardanti le norme contrattuali vigenti, le tariffe di lavoro vigenti nei loro aggiornamenti, l'orario di lavoro, nonché i richiami alle disposizioni legislative riguardanti gli infortuni sul lavoro, le disposizioni connesse alla indennità di malattia, comprese quelle integrative, le disposizioni concernenti le pensioni, le disposizioni previdenziali e le norme igienico-sanitarie riguardanti i lavoratori.

Art. 47 decorrenza e durata del contratto

Il presente C.I.P.L. decorre dal 1° settembre 1984 e scade il 31 marzo 1986.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte cinque mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente C.I.P.L. conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Dichiarazione a verbale INDENNITÀ DI ANZIANITÀ:

Le parti convergono la istituzione, presso la C.I.I.M.L.A. di un fondo provinciale di accantonamento della indennità di anzianità per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le entità delle somme da riscuotere, le modalità e procedure nella gestione e quant'altro, saranno convenuti da una apposita Commissione paritetica.

Allegato n. 1

COMUNE DI

FRAZIONE DI

AZIENDA AGRICOLA

CONDOTTA DA

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO
(di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 29-6-1983)

del Sig.

nato a

residente a

CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO

CONTRATTO INDIVIDUALE
(Rapporto a tempo indeterminato)

Il giorno fra il Sig.

..... datore di lavoro e il Sig.

..... operaio agricolo, nato a

il con la qualifica di

si è convenuto la instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a norma dell'Art. 24 del Contratto integrativo provinciale di lavoro in vigore per le maestranze dipendenti da aziende agricole della provincia di Modena.

Il rapporto di cui sopra decorre dal ed è regolato dalle norme vigenti.

Periodo di prova: dal al

EVENTUALI ALTRE CONDIZIONI CONCORDATE FRA LE PARTI (purchè non in contrasto con le norme vigenti).

.....

.....

.....

.....

Annata 1986
LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Mese	Straor. ore	Festive ore	Notturne ore	Ferie godute gg.	Permessi goduti gg.	Firma	
						del lavoratore	del datore di lavoro
Gennaio							
Febbraio							
Marzo							
Aprile							
Maggio							
Giugno							
Luglio							
Agosto							
Settembre							
Ottobre							
Novembre							
Dicembre							

QUALIFICA E SUE VARIAZIONI

Come risultante agli atti dell'Ufficio Comunale di Collocamento, al lavoratore
 è riconosciuta la qualifica di assunzione di

 Il datore di lavoro

(art. 27 C.I.P.L.)

Come comunicato dall'Ufficio Comunale di Collocamento in base agli atti d'ufficio che documentano un grado superiore di capacità professionale acquisita per impegno di studio e, nella pratica lavorativa, al lavoratore
 è riconosciuta la nuova qualifica di
 a decorrere dal
 Il datore di lavoro

(art. 27 C.I.P.L.)

Per pratica lavorativa aziendale è riconosciuta al lavoratore la nuova qualifica di a decorrere dal

 Il datore di lavoro

(art. 61 C.I.P.L.)

CUSTODIA BESTIAME

Il sottoscritto titolare della
azienda agricola con il pre-
sente atto, affida al lavoratore
che accetta a far tempo dal, la
custodia del bestiame dell'allevamento zootecnico
(.....) posto in Comune di
Via al n. civico
il compenso annuale pattuito è fissato in L.
mensile

Il datore di lavoro

Il lavoratore

li.

Per gli allevamenti zootecnici, il presente incarico
può essere revocato dal datore di lavoro o disdettato
dal lavoratore, con lettera Raccomandata con R.R. e
con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Nel caso di impianti zootecnici con un solo addet-
to, l'incarico cessa con la cessazione del rapporto di
lavoro.

CONVENZIONE DI DISDETTA

Tra il Signor.

..... datore di lavoro,
ed il Signor dipendente

a tempo indeterminato, oggi di
comune accordo, si conviene di rescindere l'attuale

rapporto di lavoro in data, previa chiu-
sura dei conti di dare e di avere.

Conseguentemente, le parti di cui sopra, si riterran-
no reciprocamente libere da ogni e qualsiasi vincolo

contrattuale, ed il lavoratore in data si
impegna di lasciare libero da persone, cose ed anima-
li la casa ed annessi.

Il 19

FIRMA

DEL DATORE DI LAVORO

FIRMA

DEL LAVORATORE

REGOLAMENTO DELLA CASSA INTEGRATIVA
INDENNITÀ MALATTIA LAVORATORI AGRICOLI
(C.I.I.M.L.A.)
(Art. 33 C.I.P.L.)

in vigore dal 1/9/84 al 31/3/86

Si premette che scopo della Cassa Integrativa Indennità Malattia Lavoratori Agricoli (C.I.I.M.L.A.), è quello di corrispondere agli operai agricoli iscritti nei rispettivi elenchi anagrafici una integrazione salariale in caso di malattia o infortunio.

La misura di tale integrazione dovrà assicurare all'operaio agricolo (fra indennità di legge e integrazione integrativa):

In caso di malattia per operai a tempo indeterminato:

la misura di tale integrazione dovrà assicurare all'operaio fra indennità di legge e integrazione un trattamento giornaliero minimo pari a: l'80% del salario convenzionale previsto annualmente dagli appositi Decreti Ministeriali della Provincia di Modena fino al 20° giorno compreso e al 95% della retribuzione della qualifica vigente al momento dell'inizio della malattia (fra indennità di legge ed integrazione) a partire dal 21° giorno fino al 180° giorno dell'anno solare.

L'integrazione del 95% decorrerà dall'1/1/1985.

Per la liquidazione dell'integrazione si procede nel seguente modo: si calcolano le giornate da integrare partendo dal quarto giorno successivo a quello di inizio della malattia e fino al centottantesimo, escluso le festività.

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portale della contrattazione



Per le malattie la cui durata supera le 21 giornate, vengono indennizzati anche i tre giorni di carenza, escluse le festività.

Per ottenere l'importo pari all'80% del salario convenzionale e del 95% della retribuzione di qualifica che compete al lavoratore si considerano, con le eccezioni suddette, le normali giornate lavorative relative al periodo di malattia, il numero delle giornate così ottenuto si moltiplica per l'80% del salario convenzionale e per il 95% della retribuzione di qualifica vigente al momento dell'inizio della malattia, secondo le competenze di spettanza del lavoratore e detraendo da tale prodotto l'importo corrisposto dall'INPS.

Il risultato che si ottiene sarà l'integrazione che la C.I.I.M.L.A. dovrà corrispondere all'operaio.

Per quanto riguarda gli operai a tempo determinato la misura di integrazione da corrispondersi comprensiva della indennità di legge è pari all'80% del salario convenzionale, fermo restando il meccanismo di calcolo C.I.I.M.L.A. di cui sopra.

In caso di infortunio: all'operaio a «tempo determinato» infortunato, spetta l'80% del salario convenzionale per tutti i giorni di infortunio ad eccezione del giorno dell'infortunio stesso, che è a totale carico del datore di lavoro, dei tre giorni di carenza e delle domeniche.

All'operaio a tempo indeterminato in caso di infortunio spetta, a partire dal sedicesimo giorno, escluse le domeniche, il 100% del salario convenzionale, dal cui importo sarà, comunque, dedotta l'indennità percepita dall'INAIL.

L'indennità del 100% per gli operai a tempo inde-

terminato viene corrisposta a partire dall'1/1/1980.

Per dare esecuzione agli scopi della Cassa e far fronte alle spese di gestione, è stabilito a carico dei datori di lavoro un contributo di L. 400 per ogni giornata di lavoro degli operai agricoli assunti come risulterà dal Ruolo dell'Ufficio Contributi Agricoli Unificati per l'anno 1984 e seguenti.

Tale contributo sarà adeguato di anno in anno alle effettive necessità della Cassa che potranno modificarsi con il variare dei salari convenzionali.

La riscossione del contributo suddetto, che avverrà congiuntamente alla riscossione del contributo dovuto per assistenza sindacale contrattuale provinciale, può essere affidata all'Ufficio Contributi Agricoli Unificati o ad altro Ente o Istituto, mediante apposita convenzione da stipularsi di anno in anno, oppure può essere anche effettuata direttamente.

Le integrazioni saranno corrisposte ai lavoratori aventi diritto, previa presentazione di domanda scritta corredata dalla relativa documentazione, secondo le modalità ed i termini stabiliti dal Comitato di Gestione della C.I.I.M.L.A.

Qualora le attuali indennità erogate dalla Cassa venissero assorbite da eventuali provvedimenti di legge, le parti contraenti esamineranno altre possibilità di interventi, ivi compresi quelli della infanzia.

COMITATO DI GESTIONE

Per l'amministrazione e la gestione della Cassa, viene istituito un apposito Comitato di Gestione composto da un rappresentante di ciascuna Organizzazione Sindacale Agricola, firmataria dell'accordo integrati-

vo extra-legem.

Le decisioni del Comitato di Gestione dovranno essere sempre prese alla unanimità.

Il Comitato non potrà ricorrere nè a votazioni di maggioranza, nè a votazioni di rappresentanza.

I componenti effettivi del Comitato di Gestione potranno farsi sostituire alle riunioni da membri supplenti designati dalle rispettive Organizzazioni Sindacali Agricole con apposita lettera.

Sono compiti del Comitato di Gestione: amministrare e gestire la Cassa; approvare il Bilancio Consuntivo e predisporre il Bilancio Preventivo di ogni annata; approvare i testi dei moduli di domanda e il tipo di documentazione da allegarsi; esaminare i ricorsi e gli esposti sia degli assistiti che dei contribuenti, nonché i necessari accertamenti e la definizione delle singole posizioni; indicare annualmente l'ammontare del contributo giornaliero di cui al 12° comma del presente articolo.

Il Comitato di Gestione dovrà tenere un verbale delle sue sedute.

PRESIDENZA DEL COMITATO

Il Direttore pro-tempore dell'Associazione Agricoltori di Modena è, di diritto, Presidente del Comitato di Gestione.

Al Direttore stesso vengono attribuite tutte le prerogative del Presidente per quanto riguarda le questioni di carattere ordinario.

Per tutte le operazioni bancarie e finanziarie la sua firma dovrà essere abbinata a quella di un delegato designato dal Comitato di Gestione su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Al Presidente non verrà corrisposto alcun compenso ma gli verranno, comunque, rimborsate le spese vive.

COMITATO ESECUTIVO

Il Comitato Esecutivo, formato da cinque componenti (di cui uno designato dall'Associazione Agricoltori, uno designato dalla Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, uno dalla Federbraccianti-C.G.I.L., uno dalla F.I.S.B.A.-C.I.S.L., uno dalla U.I.S.B.A.-U.I.L.), assolverà ai compiti ad esso delegati dal Comitato di Gestione, provvederà al coordinamento delle attività degli uffici della Cassa.

Dovranno, di volta in volta, essere stilati i verbali delle sedute.

Potranno essere nominati membri supplenti con le stesse modalità previste per il Comitato di Gestione.

Ai membri del Comitato di Gestione e del Comitato Esecutivo verrà corrisposto un gettone la cui entità verrà stabilita dal Comitato di Gestione.

SEGRETARIO

Il Comitato di Gestione e il Comitato Esecutivo si avvarranno della opera di un Segretario per il coordi-

namento e la attuazione delle decisioni inerenti ai lavori che dovranno essere svolti dalla «Cassa».

Il Segretario viene nominato dalla Associazione Agricoltori.

SEDE DELLA «CASSA»

La «C.I.I.M.L.A.» dovrà avere la propria Sede e relativi Uffici presso l'Associazione Agricoltori della Provincia di Modena, o in locali da essa indicati.

PERSONALE DELL'UFFICIO

Per il funzionamento della «Cassa», il Comitato assumerà almeno due persone, di cui una designata dai datori di lavoro ed un'altra dai lavoratori.

Quella designata dai rappresentanti dei lavoratori assume la mansione di Capo Ufficio.

REGOLAMENTO DEL CONTRIBUTO CONTRATTUALE

(Art. 19 del presente C.I.P.L.)

in vigore dall'1/9/84 al 31/3/86

Il contributo per assistenza contrattuale provinciale è stabilito in complessive L. 200 (duecento) giornaliere ed è posto a carico dei datori di lavoro nella misura di L. 100 (cento) ed a carico dei lavoratori nella misura di L. 100 (cento) per ogni giornata di lavoro degli operai agricoli risultante del ruolo dello S.C.A.U.

La riscossione di tale contributo, che avverrà congiuntamente alla riscossione del contributo dovuto per assistenza integrativa malattia e infortuni, potrà essere affidata all'Ufficio Provinciale Contributi Agricoli Unificati, o ad altro Ente o Istituto mediante la stessa convenzione di riscossione del contributo C.I.I.M.L.A.

Tale riscossione potrà anche essere effettuata direttamente dalla C.I.I.M.L.A.

La quota del contributo a carico del lavoratore sarà dedotta dal salario in sede di redazione delle tabelle salariali e sarà versata, nella sua globalità, dal datore di lavoro.

Il gettito del contributo per assistenza contrattuale provinciale è destinato alle Organizzazioni Provinciali dei datori di lavoro (per la quota a carico dei datori di lavoro) e alle Organizzazioni Provinciali Sindacali dei Lavoratori, Federbraccianti-C.G.I.L., F.I.S.B.A.-C.I.S.L., U.I.S.B.A.-U.I.L. (per la quota a carico dei lavoratori), suddiviso secondo gli accordi già in essere.

Allegato n. 4

ACCORDO SINDACALE PROVINCIALE SUL MECCANISMO PER LA REDAZIONE DELLE TABELLE SALARIALI ORARIE PER GLI OPERAI AGRICOLI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LA PROVINCIA DI MODENA (CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO IN VIGORE DAL 1° SETTEMBRE 1984 AL 31 MARZO 1986).

Il giorno 23/8/1984 in Modena presso la Sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori, Via E. Diena, 7

tra:

l'Associazione Agricoltori della Provincia di Modena, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, la Confederazione Italiana Coltivatori, la Federcoltivatori-C.I.S.L.;

e

la Federazione Provinciale Federbraccianti-C.G.I.L., la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (F.I.S.B.A.-C.I.S.L.), la Unione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (U.I.S.B.A.-U.I.L.);

si è convenuto quanto segue:

- a) il presente accordo è parte integrante del C.I.P.L. in vigore dall'1/9/1984 al 31/3/1986 e ne seguirà le sorti;
- b) il meccanismo per la redazione delle tabelle salariali orarie per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui all'unito allegato A/4, che viene anch'esso contro-firmato dalle parti stipulanti il presente accordo;
- c) il tariffario ufficialmente diramato e diffuso, verrà dalle parti depositato presso l'Ufficio Provinciale del

Lavoro e della Massima Occupazione, e verrà aggiornato periodicamente con le variazioni derivanti da eventuali scatti di scala mobile o da rinnovi contrattuali nazionali o integrativi provinciali. Stessa cosa si farà per ciò che concerne le trattenute;

- d) lo sviluppo contabile del meccanismo di cui alla lettera b) del presente accordo, verrà di volta in volta firmato dalle Organizzazioni contraenti il C.I.P.L. e conservato presso le rispettive Organizzazioni Sindacali;
- e) gli arrotondamenti saranno eseguiti solo sul totale orario netto portando a zero l'importo se fino a 50 centesimi e alla lira quando è superiore ai 50 centesimi.

Allegato A/4

Meccanismo per la determinazione delle tariffe orarie a decorrere dall'4/02/85 per gli operai agricoli della Provincia di Modena con rapporto di lavoro a tempo determinato.

C.C.N.L. 29/6/83	PAGA BASE	1
Si ricava moltiplicando il valore del punto per il numero dei punti scattati. Il totale si divide per 173.33.	Contingenza del 1.8.82 p. 101	2
Come sopra	Contingenza del 1.2.83 p. 12	3
41,50 su colonne 1 + 2 + 3	3° elemento:	4
Si ricava moltiplicando il valore del punto per il numero dei punti scattati. Il totale si divide per 173.33	Indennità contingenza residua del 1.2.1977 p. 100	5
32,33% su colonna 5	3° elemento:	6
Colonna 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6	Totale lordo arrotondato del salario nazionale	7
vedi C.I.P.L.	Salario integrativo provinciale	8
41,50% su colonna 8	3° elemento:	9
Come da legge	Trattenute per F.A.P. e malattia	10
Come da C.C.N.L. e C.I.P.L.	Trattenute per ACN e ACP	11
Colonne 7 + 8 + 9 + 10 + 11	Totale orario normale netto	
—	Orario normale	
Orario normale arrotondato + 25%	Lavoro straordinario feriale e sabato pomeriggio	TOTALI ARROTONDATI
Orario normale arrotondato + 35%	Lavoro festivo	
Orario normale arrotondato + 40%	Lavoro notturno	
Orario normale arrotondato + 40%	Lavoro straordinario festivo:	
Orario normale arrotondato + 45%	Lavoro straordinario notturno:	

ACCORDO SINDACALE PROVINCIALE SUL MECCANISMO DA USARSI PER LA REDAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE E DEGLI ISTITUTI ECONOMICI CONTRATTUALI ANNUALI DEGLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI MODENA CON RAPPORTO DI LAVORO «A TEMPO INDETERMINATO»

Il giorno 23/8/1984 in Modena presso la Sede dell'Associazione Provinciale Agricoltori, Via E. Diena, 7

tra:

l'Associazione Agricoltori della Provincia di Modena, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, la Confederazione Italiana Coltivatori, la Federcoltivatori C.I.S.L.,

e

la Federazione Provinciale Federbraccianti-C.G.I.L., la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (F.I.S.B.A.-C.I.S.L.), la Unione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli (U.I.S.B.A.-U.I.L.);

si è convenuto quanto segue:

- 1) il presente accordo è parte integrante del C.I.P.L. in vigore dall'1/9/1984 al 31/3/1986 e ne seguirà le sorti;
- 2) gli operai agricoli oggetto del presente accordo sono remunerati con retribuzione mensile;
- 3) il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione mensile sia della retribuzione del lavoratore sia degli importi mensili degli scatti di anzianità maturati, delle festività nazionali, dell'eventuale mancato riposo settimanale, del 2% del latte munto, dell'eventuale lavoro straordinario e festivo prestato, com-

penso copertura vaccine e vitelli nati, entro il giorno 5 del mese successivo.

Le aziende agricole che utilizzano per la compilazione dei prospetti paga mensili dei propri dipendenti i servizi meccanografici messi a loro disposizione dalle organizzazioni dei datori di lavoro firmatarie del C.I.P.L., la data di cui sopra è spostata al giorno 10 del mese successivo.

A richiesta del lavoratore, il datore di lavoro corrisponderà acconti sulla retribuzione mensile;

- 4) il datore di lavoro corrisponderà la retribuzione e quant'altro dovuto mensilmente unitamente al prospetto paga. Il prospetto di cui sopra è quello dell'unito allegato a); A/5;
- 5) il meccanismo per la redazione delle tabelle per la retribuzione mensile degli operai, oggetto del presente accordo, è quello dell'unito allegato B) che viene anch'esso controfirmato dalle parti stipulanti il presente accordo;
- 6) lo sviluppo contabile del meccanismo di cui al punto 5) del presente accordo, verrà di volta in volta firmato dalle Organizzazioni contraenti il C.I.P.L. e conservato presso le rispettive Organizzazioni Sindacali;
- 7) il tariffario ufficialmente diffuso verrà dalle parti depositato presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione e verrà aggiornato periodicamente con le variazioni derivanti da eventuali scatti di scala mobile o da rinnovi contrattuali nazionali e integrativi provinciali. Stessa cosa si farà per ciò che concerne le trattenute;
- 8) gli arrotondamenti saranno eseguiti solo sul totale netto portando a zero l'importo se fino a 50 centesimi e alla lira se superiore a 50 centesimi per le tariffe riferite a ora e a giornata;

- 9) per la determinazione degli importi degli istituti contrattuali da corrispondersi mensilmente o annualmente, a seconda della loro maturazione, e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si osserveranno le seguenti norme:

TREDICESIMA (da corrispondere al termine di ogni anno solare);

QUATTORDICESIMA (da corrispondere alla data del 30-4 di ogni anno).

- a) **per gli operai addetti al bestiame bovino da latte** sommando l'importo della colonna 6 del meccanismo di cui al punto 5) del presente accordo al valore di 42 Kg. di latte (forfait sul 2% latte munto) e l'importo mensile degli scatti di anzianità maturati;
- b) **per gli operai addetti al bestiame da ingrasso, campagna, frigor agricoli, allevamenti suinicoli, avicicoli e ittici** aggiungendo all'importo della colonna 6 del meccanismo di cui al punto 5) del presente accordo l'importo mensile degli scatti di anzianità maturati.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si corrispondono sulla busta paga mensile ad ogni loro maturazione e l'importo giornaliero si determina sulla retribuzione mensile in vigore e cioè:

- a) **per gli operai addetti al bestiame bovino da latte** sommando l'importo della colonna 6 del meccanismo di cui al punto 5) del presente accordo al valore di 42 Kg. di latte (forfait sul 2% latte munto) e dividendo il totale per 26;
- b) **per gli operai addetti al bestiame da ingrasso, campagna, frigor agricoli, allevamenti suinicoli, avicu-**

nicoli e ittici

dividendo per 26 l'importo della colonna 6 del meccanismo di cui al punto 5) del presente accordo.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Si applica l'art. 25 del C.C.N.L.

COMPENSO COPERTURA VACCINE COMPENSO VITELLI NATI 2% LATTE MUNTO

I compensi di cui sopra si corrispondono mensilmente e gli importi sono quelli determinati dalle Organizzazioni Sindacali contraenti il C.I.P.L.

FERIE NON GODUTE

Si corrispondono nella settimana precedente il Santo Natale di ogni anno e l'importo giornaliero si determina sulla retribuzione in vigore nel mese di giugno con le stesse modalità previste, per la determinazione dell'importo giornaliero delle festività nazionali.

TRATTENUTE A CARICO DEI LAVORATORI

Sono quelle previste dalle disposizioni di legge e dagli accordi provinciali e nazionali.

Le trattenute giornaliera per A.C.N. sono pari allo 0,14% della retribuzione effettiva, mentre per A.C.P. sono pari a L. 100 per ogni giornata effettivamente lavorata.

Le aziende di montagna o quelle parzialmente montane eserciteranno la rivalsa dei contributi pagati in rapporto all'effettivo pagamento degli stessi.

10) La retribuzione oraria per il lavoro straordinario, la-

voro festivo, lavoro straordinario festivo, lavoro notturno e lavoro festivo notturno sarà determinata dividendo l'importo della colonna 6 del meccanismo di cui al punto 5 del presente accordo, maggiorato dell'importo mensile degli scatti di anzianità maturati, per 26 e poi per il numero delle ore contrattuali giornaliere (6,40) e il risultato maggiorato con le percentuali previste dal C.C.N.L. (la presente norma decorre dall'1/11/1984).

- 11) il tariffario di cui al punto 7) del presente accordo oltre che contenere la retribuzione mensile del lavoratore, conterrà anche gli importi dei vari istituti contrattuali di cui ai punti 9) e 10), avendo l'accortezza di indicare che le voci: 13^a e 14^a mensilità, indennità aggiuntiva di licenziamento per giustificato motivo, ferie non godute, si utilizzano solo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o alla data delle loro scadenze;
- 12) le aziende agricole che utilizzano per la compilazione dei prospetti paga mensili dei propri dipendenti i servizi meccanografici messi a loro disposizione dalle Organizzazioni dei datori di lavoro firmatarie del C.I.P.L., corrisponderanno gli importi economici contrattuali dovuti per l'eventuale lavoro straordinario prestato, il compenso copertura vaccine e vitelli nati, il 2% del latte munto, in concomitanza della corresponsione della retribuzione del mese successivo a quello di maturazione degli emolumenti di cui sopra;
- 13) è abrogato il meccanismo previsto dall'accordo del 24/6/1980 in quanto sostituito dal presente.

Visto, letto, approvato e sottoscritto, Modena addì, 23/8/1984.

RITENUTE

Fondo adeguamento pensioni
(3.65%) L.

Assicurazione malattia (1%) L. L.

2° TOTALE AVERE L.

CONTEGGIO RITENUTA FISCALE DI ACCONTO

Tassazione fiscale:

L. x 18% = L.

L. x 27% = L.

L. x 35% = L.

L. x 37% = L. L.

Detrazioni fiscali mensili:

Quota esente L.

Spese prod. reddito L.

Oneri deducibili L.

Coniuge a carico (reddito
inferiore L. 2.750.000) L.

Figli a carico n. _____ L.

Persone a carico n. _____ L.

Ulteriore detrazione L. = L.

Casa, ecc. (se goduta L. 5.000) L.

A.C.N. (0,149 sul 1° totale avere) L.

A.C.P. L.

1% quote associative sindacali L.

TOTALE AVERE MENSILE NETTO L.

Il proprietario

Il lavoratore

Allegato B

Meccanismo per la redazione della retribuzione mensile a decorrere dall'1/2/85 per gli operai agricoli della provincia di Modena con rapporto di lavoro a «tempo indeterminato».

È quella stabilita per ciascuna qualifica dal C.C.N.L.	PAGA BASE	1
È quello stabilito dal presente C.I.P.L.	Salario integrativo provinciale	2
Si ricava sommando gli importi relativi stabiliti	COMPENSO CASA, ORTO, POLLAIO, PORCILE	3
Si ricava moltiplicando il valore del punto mensile per il numero dei punti scattati	CONTINGENZA BLOCCATA dall'1.2.'77 al 31.5.'82	4
Come sopra	CONTINGENZA 1.6.'82 E RECUPERI	5
Si ricava sommando le colonne 1-2-3-4-5	TOTALE LORDO MENSILE	6
Come da legge	TRATTENUTE A CARICO DEL LAVORATORE PER F.A.P.	7
Come da legge	TRATTENUTE A CARICO DEL LAVORATORE PER ASSICURAZIONE MALATTIA	8
Come da C.C.N.L.	TRATTENUTE A CARICO DEL LAVORATORE PER A.C.N.	9
Come da C.I.P.L.	TRATTENUTE A CARICO DEL LAVORATORE PER A.C.P.	10
Si ricava detraendo dalla colonna 6 le colonne 7, 8, 9, 10	TOTALE MENSILE NETTO	11

INDICE

Art. 1 - Cassa Integrazione Salari	Pag. 5
Art. 2 - Periodo di prova	» 5
Art. 3 - Libretto Sindacale di lavoro	» 6
Art. 4 - Orario di lavoro	» 6
Art. 5 - Riposo Settimanale	» 8
Art. 6 - Ferie	» 8
Art. 7 - Classificazione e retribuzione per età	» 9
Art. 8 - Scatti di anzianità	» 9
Art. 9 - Obblighi particolari fra le parti	» 9
Art. 10 - Tutela della salute dei lavoratori	» 9
Art. 11 - Chiamata e richiamo alle armi	» 12
Art. 12 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a «tempo indeterminato»	» 12
Art. 13 - Trattamento di fine rapporto	» 13
Art. 14 - Piani colturali	» 15
Art. 15 - Sviluppo della agricoltura Piani di sviluppo aziendali	» 16
Art. 16 - Miglioramento dei rapporti di lavoro a «tempo determinato»	» 17
Art. 17 - Permessi sindacali	» 21
Art. 18 - Riunioni in azienda e fuori azienda	» 21
Art. 19 - Contributo contrattuale	» 22
Art. 20 - Quote sindacali per delega	» 22
Art. 21 - Commissioni Provinciali e Intercomunali	» 23
Art. 22 - Controversie individuali	» 26
Art. 23 - Condizioni di miglior favore	» 27
	81



Archivio Storico CISL Emilia Centrale
portale della Contrattazione

Art. 24 - Definizione degli operai agricoli	»	27
Art. 25 - Grandi Campagne	»	27
Art. 26 - Manodopera addetta alle operazioni di raccolta	»	29
Art. 27 - Qualifica professionale e classificazione degli operai	»	29
Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo notturno	»	35
Art. 29 - Giorni festivi	»	36
Art. 30 - Retribuzione	»	36
Art. 31 - Cottimo	»	38
Art. 32 - Malattia e infortunio	»	38
Art. 33 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro	»	38
Art. 34 - Delegati in azienda	»	39
Art. 35 - Contratto a tempo determinato premio di rendimento	»	40
Art. 36 - Partecipazione alle Commissioni di collocamento	»	42
Art. 37 - Casa di abitazione	»	42
Art. 38 - Compensi vari	»	43
Art. 39 - Polli e suini	»	43
Art. 40 - Orto	»	44
Art. 41 - Addetto alla custodia negli allevamenti zootecnici non tradizionali	»	44
Art. 42 - Mansioni particolari degli addetti agli allevamenti zootecnici	»	45
Art. 43 - Cassetta sanitaria e pronto soccorso	»	46
Art. 44 - Occupazione giovanile	»	46
Art. 45 - Circolazione stradale con mezzi aziendali	»	49
Art. 46 - Albo e locale aziendale	»	50
Art. 47 - Decorrenza e durata del contratto	»	51
- Dichiarazione a verbale - Indennità di Anzianità	»	51

ALLEGATI:

Allegato 1 - Libretto sindacale di lavoro	»	52
Allegato 2 - Regolamento C.I.I.M.L.A.	»	61
Allegato 3 - Regolamento contributo contrattuale	»	67
Allegato 4 - Accordo sindacale sul meccanismo per la redazione delle tabelle salariali orarie per i la- voratori a "tempo determinato"	»	68
Allegato A/4 - Meccanismo per la redazione delle tabel- le salariali orarie, per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a "tempo determinato"	»	69
Allegato 5 - Accordo sindacale sul meccanismo per la re- dazione della retribuzione mensile e degli Istituti economici contrattuali annuali degli operai agricoli con rapporto di lavoro a "tem- po determinato"	»	71
Allegato A/5 - Prospetto paga mensile	»	76
Allegato B - Meccanismo per la redazione della retribu- zione mensile per gli operai agricoli con rap- porto di lavoro a "tempo indeterminato" ..	»	79