

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

1° gennaio 2008

31 dicembre 2011

**CONFAGRICOLTURA VERONA
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**

FAI -CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

**C.I.M.I.L.A.
ATTIVITA' E FUNZIONAMENTO**

INDIRIZZI ORGANIZZAZIONI

➤ **Confagricoltura Verona**
Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Tel. 045/8628811 Fax 045/8620833
e- mail: verona@confagricoltura.it

➤ **Federazione Provinciale Coldiretti**
Viale del Lavoro n. 52 37122 VERONA
Tel. 045/8678211 - Fax 045/8012898
e- mail: verona@coldiretti.it

➤ **Confederazione Italiana Agricoltori**
Via Sommacampagna 63/e 37137 VERONA
Tel. 045/8626248 - Fax 045/ 8622317
e- mail: verona@cia.it

➤ **FAI-CISL**
Lungadige Galtarossa n. 22 37133 VERONA
Tel. 045/ 8096919 - Fax 045/ 8032099
e- mail: fai.verona@cisl.it

➤ **FLAI-CGIL**
Via L. Settembrini n. 6 37123 VERONA
Tel. 045/ 8674671 Fax 045/ 8010078
e- mail: flai@cgilverona.it

➤ **UILA-UIL**

Via Giolfino n. 10 37133 VERONA
Tel. 045/ 8873111 Fax 045/ 533776
e mail : verona@uila.it

➤ **C.I.M.I.L.A**

Viale del Lavoro n. 52 37135 VERONA
Tel. e fax 045/8204555
e-mail: cimila.verona@tin.it

INDICE

- Art. 1 Oggetto del contratto*
- Art. 2 Durata e disdetta del contratto*
- Art. 3 Ente Bilaterale*
- Art. 4 Commissione Sindacale di Conciliazione. Abrogazione*
- Art. 5 Rapporto di lavoro a tempo parziale*
- Art. 6 Riassunzione*
- Art. 7-Trasformazione da Otd a Oti*
- Art. 8 Assunzione per fase lavorativa*
- Art. 9 Festività soppresse - Ferie*
- Art. 10 Orario di lavoro*
- Art. 11 Riposo settimanale*
- Art. 12 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai agricoli*
- Art. 13 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai florovivaisti*
- Art. 14 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti
Mansioni specifiche di alcune figure di operai agricoli.*
- Art. 15 Retribuzione*
- Art. 16 Scatti di anzianità*
- Art. 17 Cottimo*

Art. 18 Trattamento di fine rapporto

Art. 19 Modalità di corresponsione della retribuzione

Art. 19 bis Compensi speciali aggiuntivi per gli operai con contratto a tempo indeterminato

Art. 19 ter Rimborsi Spese

Art. 20 Trattamenti antiparassitari e spargimento concimi corrosivi

Art. 21 Raccolta prodotti ortofrutticoli sotto serra e funghi

Art. 22 Abitazione ed altri benefici per gli operai agricoli e per manodopera migrante

Art. 23 Operai agricoli a tempo indeterminato: Concessione di allevare pollame e suini

Art. 24 Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli)

Art. 25 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi straordinari.

Art. 26 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi per corsi di addestramento professionale

Art. 27 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi per corsi di recupero scolastico

Art. 28 Operai agricoli a tempo indeterminato. Disciplina dei licenziamenti individuali

Art. 29 Disciplina sul lavoro e provvedimenti disciplinari

Art. 30 Operai agricoli a tempo indeterminato. Dimissioni per giusta causa

Art. 31 Previdenza e assistenza assegni familiari

Art. 32 Mobilità territoriale della manodopera

Art. 33 Convenzioni

Art. 34 Cassa integrazione indennità malattia e infortunio (C.I.M.I.L.A.)

Art. 35 Contributo di assistenza contrattuale (CAC)

Art. 36 Quote sindacali per delega

Art. 37 Esclusività di stampa

- ⇒ **Allegato A:** *Statuto dell'Enbiav*
- ⇒
- ⇒ **Allegato B:** *dichiarazione di opzione per la prosecuzione del rapporto a tempo determinato*

- ⇒ **Allegato C:** *Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato*
- ⇒ **Allegato D:** *Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato - Contratto individuale di lavoro a tempo Indeterminato*

- ⇒ **Allegato E:** *Esercizio del diritto alla riassunzione*

Tabelle salariali *per gli operai agricoli della provincia di Verona
in vigore dal 01.04.2008 al 31.12.2008*

Tabelle salariali *per gli operai agricoli della provincia di Verona
in vigore dal 01.01.2009 al 31.12.2009*

Tabelle salariali *per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e festivo
notturno per gli operai florovivaisti della provincia di Verona
in vigore dal 01.01.2009 al 31.12.2009*

C.I.M.I.L.A: *(Cassa Integrazione indennità Malattia e Infortunio per i Lavoratori Agricoli
della provincia di Verona)*

- ⇒ Modalità di intervento e funzionamento
- ⇒ Norme attuative dell'atto costitutivo

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

L'anno 2008 il giorno 20 del mese di marzo, in Verona

tra

Confagricoltura Verona rappresentata dal presidente Marco Pasetto, dal vice presidente Sante Bissaro assistiti dal direttore Luigi Bassani e dal responsabile Ufficio Sindacale Laura Galvani;

la Federazione Provinciale Coldiretti di Verona rappresentata dal presidente Damiano Berzacola, assistito dal direttore Mauro Donda e dal responsabile dell'Ufficio Sindacale Maria Casato;

la Confederazione Italiana Agricoltori di Verona rappresentata dal presidente Giambattista Polo assistito dal vice presidente e responsabile dell'Ufficio Sindacale Laura Ferrin

e

la FAI-CISL rappresentata dal segretario provinciale Alessandro Anselmi assistito da Alessandra Aldà e Lucio Guerra

la FLAI-CGIL rappresentata dal segretario provinciale Fausto Zaupa assistito da Sergio Benetton e Giorgio Falco;

la UILA-UIL rappresentata dal segretario provinciale Giuseppe Bozzini assistito da Andrea Meneghelli e Vasilica Nica

Art. 1 Oggetto del contratto

Il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro fra datori di lavoro nell'agricoltura, singoli o associati, e delle società cooperative, così come previsto dal CCNL del 6 luglio 2006 e gli operai agricoli secondo le specifiche norme nello stesse indicate.

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

Art. 2 Durata e disdetta del contratto

Il presente accordo, ad eccezione dei punti che prevedano espressamente una diversa decorrenza, ha valore dal 01.04.2008 al 31.12.2009 per la parte economica e dal 01.01.2008 al 31.12.2011 per la parte normativa e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga inviata disdetta da una delle parti contraenti almeno cinque mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le nuove proposte almeno quattro mesi prima della

scadenza e la discussione delle stesse e delle eventuali controproposte dovrà iniziarsi non oltre un mese dopo la loro presentazione.

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

Art. 3 Ente Bilaterale

Con la costituzione dell'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese (ENBIAV) così come successivamente disciplinato, cessa la sua funzione l'Osservatorio Provinciale dell'Agricoltura Veronese.

Le parti concordano, pertanto, di identificare gli ambiti e le modalità d'intervento, nonché la sede dell'Ente Bilaterale come di seguito indicato:

Scopi principali :

- Promuovere e sostenere studi e ricerche in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali nell'ambito del comparto agricolo veronese, anche in applicazione dell'ultimo comma art. 9 del CCNL del 6 luglio 2006
- promuovere le politiche Formative, con particolare riferimento alla formazione continua e alla formazione professionale degli addetti del settore (art. 7 CCNL), attraverso la programmazione annuale di corsi e seminari. La formazione sarà svolta in convenzione con Enti Provinciali , Regionali o Nazionali (es: Agriform e Foragri) e degli altri enti e/o strutture accreditate. I Progetti formativi saranno definiti anche per le materie inerenti la sicurezza sul lavoro per lavoratori e datori di lavoro oltre alle tematiche di sicurezza alimentare e ambientale.
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- svolgere le funzioni del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro (accordo nazionale 18/12/1996).
- ricercare collaborazioni necessarie per la messa a punto di opportune convenzioni di politiche attive del lavoro con gli enti competenti.

In particolare l' Ente Bilaterale intende realizzare i propri scopi attraverso:

- 1) La valutazione dell'andamento complessivo dell'occupazione disaggregata per tipologia di rapporto
- 2) L'analisi degli effetti di consistenti riduzioni di operai a tempo indeterminato e non, verificatesi nell'ambito territoriale anche a seguito di processi di ristrutturazione, sollecitando e promuovendo, ove possibile e necessario, gli opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale finalizzata al reimpiego nel settore e fuori di esso delle unità lavorative cessate
- 3) La verifica, prima di ogni annata agraria, delle condizioni del Mercato del Lavoro e l'accertamento delle possibilità d'impiego della manodopera, anche in rapporto agli organismi di governo del Mercato del Lavoro. A tale scopo saranno ricercati accordi e convenzioni specifiche con gli Organismi pubblici

- per il collegamento in rete informatica, al fine di condividere in tempo reale i dati necessari al conseguimento delle finalità che l'Ente Bilaterale si prefigge.
- 4) L'esame delle problematiche connesse all'inserimento lavorativo della manodopera extracomunitaria, con particolare riferimento alle condizioni di accoglienza (trasporto, alloggio, collocazione lavorativa). In tale ambito promuove una specifica attività per la concreta efficacia delle convenzioni relative ai flussi e deflussi di manodopera extracomunitaria in corrispondenza alle campagne di raccolta, in relazione alla domanda, e alla verifica della qualità dell'offerta, con particolare attenzione alle specificità dell'agricoltura veronese ed ai suoi settori merceologici, in una visione di rispetto della legalità nei rapporti di lavoro.
 - 5) L'esame della qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza, le Province ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura.
 - 6) Il coordinamento di adozione di azioni positive per l'occupazione femminile idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità.
 - 7) L'analisi della situazione dell'agricoltura veronese anche utilizzando la collaborazione dell'Università, della Cciaa, degli Enti e delle altre Strutture Pubbliche, allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.).
 - 8) il recepimento di tutte le informazioni che le Organizzazioni datoriali forniranno alle OOSS utili sia per individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo, sia sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto, che possono determinare notevoli conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro.
 - 9) L'individuazione degli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area.

Sede

La sede operativa dell' E.Bi.A.V. sarà presso la Cimila.

Le risorse economiche per il funzionamento dell' En.Bi.A.V. saranno costituite da: Finanziamento iniziale di 10.000,00 euro, attraverso il contributo derivante dalle quote CAC Provinciali (suddivise in modo paritetico 50% e 50% fra Associazioni Imprenditoriali ed Organizzazioni Sindacali).

Per gli anni successivi da un contributo posto a carico delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali, stabilito da appositi accordi sindacali

Art. 4 Commissione sindacale di conciliazione – abrogazione-

Viste le competenze attribuite all'Ente Bilaterale cessa l'attività ed ogni funzione della Commissione Sindacale di Conciliazione di cui all'art. 4 del CPL 30/03/2004.

Art. 5 Rapporto di lavoro a tempo parziale

In base a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 15 del CCNL del 10 luglio 2002, allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e le particolari esigenze di flessibilità nel settore agricolo, si conviene di ridurre il limite minimo d'orario, per le prestazioni settimanali a tempo parziale, da 24 ore a 16 ore per le seguenti mansioni:

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

Art. 6 Riassunzione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL del 6 luglio 2006, si stabilisce che i lavoratori che hanno esercitato il diritto alla riassunzione previsto dall'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modificazioni, dovranno essere convocati dall'azienda con sufficiente preavviso.

Le parti, anche attraverso l'Ente Bilaterale, daranno divulgazione del modello predefinito allegato E

Art. 7 Trasformazione da Otd a Oti

Ad integrazione dell'art. 20 del CCNL del 6 luglio 2006 si stabilisce:

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

intendersi come una anticipazione e, quindi, come un acconto sulle reali indennità che sarebbero spettate al lavoratore con contratto a tempo indeterminato.

- c) In caso di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato l'anzianità di lavoro a tempo indeterminato decorrerà dal giorno della trasformazione.

Art. 8 Assunzione per fase lavorativa

Secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 6 luglio 2006, in caso di assunzione per "fase lavorativa", si individuano per la provincia di Verona le seguenti fasi lavorative più rilevanti:

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

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

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

Art. 9 Festività soppresse - Ferie

Fermo restando quanto stabilito dagli art. 36 e 37 del CCNL 6 luglio 2006, le quattro festività di cui alla Legge 5 marzo 1977, n. 54, compatibilmente con le esigenze aziendali, possono essere aggiunte totalmente od in parte al monte ferie o possono essere godute come permessi individuali giornalieri concordati con l'azienda.

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

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

Art. 10 Orario di lavoro

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

Pertanto mediamente l'orario di lavoro risulterà così distribuito:

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

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

In relazione a quanto stabilito dall'art. 30, 2° comma, del CCNL del 6 luglio del 2006, in presenza di particolari condizioni ambientali e climatiche e in rapporto ad obiettive necessità aziendali, potrà essere definito, di concerto con gli operai, il seguente orario di lavoro:

per quanto riguarda le aziende tradizionali si conviene che per un periodo di 80 giornate nell'anno l'orario di lavoro ordinario potrà essere di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno. In aggiunta alle 80 giornate, potrà essere definito in concerto con gli operai un ulteriore periodo di 10 giornate in cui l'orario di lavoro potrà essere di 44 ore settimanali. Le ore eccedenti l'orario ordinario, tra l'ottantunesima e la novantesima giornata, daranno luogo ad una maggiorazione del 10%, fermo restando il recupero di tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno.

Per quanto riguarda le cooperative e le aziende al chiuso si conviene che detto periodo massimo sarà di 70 giornate.

Si conviene di equiparare l'orario di lavoro previsto per i lavoratori adolescenti a quello dei fanciulli.

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

Art. 11 Riposo settimanale

In applicazione del 4° comma dell'art. 31 del CCNL del 6 luglio 2006 gli addetti alla custodia, cura e governo del bestiame che non potessero beneficiare del riposo nel giorno festivo, dovranno usufruire della giornata di riposo nell'arco di sette giorni.

Art. 12 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai agricoli

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 10;
- b) lavoro notturno quello eseguito da ore 20 alle ore 6 del mattino successivo;

- c) lavoro festivo ordinario quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni indicati dall'art. 36 del CCNL del 6 luglio 2006;
- d) lavoro festivo straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro, nei giorni festivi;

Il lavoro straordinario non potrà mai superare le due ore giornaliere.

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

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

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

Per gli operai a tempo determinato per i quali la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

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

Art. 13 Lavoro straordinario, festivo e notturno operai florovivaisti

In considerazione dell'attuale significativo sviluppo del settore florovivaistico nel veronese, precisando che, fino ad oggi, le parti hanno sempre inteso le tabelle retributive (comprehensive di maggiorazioni) definite per la provincia di Verona da applicarsi, sia agli operai agricoli, che a quelli florovivaisti, si conviene che a decorrere dal 1° gennaio 2009 le percentuali di maggiorazioni di lavoro straordinario, straordinario festivo e notturno sono quelle previste dall'art. 37 CCNL 6 luglio 2006.

Art. 14 Classificazione degli operai agricoli e florovivaisti

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali per ognuna delle quali il CCNL 6 luglio 2006 ha definito le caratteristiche essenziali.

AREA 1°

LIVELLO 1 (Nuovo)

Casaro, responsabili di stalla di vacche da latte, responsabile di cantina, capo caseificio, responsabile della fecondazione artificiale, sia con diploma di abilitazione, sia per esperienza acquisita, responsabile di allevamento di scrofe, responsabile di sala nei consorzi ortofrutticoli, responsabile di magazzino frigorifero, capo squadra nelle aziende agricole di trasformazione, responsabile di macello non avicolo, responsabile di incubatoio, responsabile allevamento di bovini, equini, avicunicoli e specie ittiche, responsabile di pastorizzazione e posa di miceli.

LIVELLO 2 (ex specializzato super)

Capo operai di aziende agricole non di trasformazione con più di 8 dipendenti, conduttore caldaie a vapore, conducente di autobus o di autocarri con rimorchi o autoarticolati; meccanico montatore-aggiustatore- attrezzista - elettricista - fabbro - falegname – muratore che svolgono la propria attività con elevato grado di autonomia e con facoltà di iniziativa, macellaio di macelli di bovini, di suini ed equini, mangimista dosatore di miscele di allevamento, potatore- innestatore, sessatore.

LIVELLO 3 (ex specializzato)

Conducente di pulmino o di autocarro con portata fino ad 8 tonnellate, consegnatario della merce, fecondatore laico, addetto allevamento delle vacche, floricoltore, giardiniere, conduttore di macchine agricole complesse, mungitore, vivaista, viticoltore, ruspista, addetto ai centri di vendita al dettaglio con responsabilità di cassa, addetto alla potatura della vite che esegue archettatura e legatura dei tralci che opera in autonomia, custode guardiano, addetto alla potatura delle piante da frutta e/o giardino che opera in autonomia; meccanico montatore-aggiustatore-attrezzista - fabbro - falegname - muratore che svolgono la loro attività nell'ambito di direttive a loro assegnate, coadiuvante casaro con particolare perizia tecnica in grado di sostituire il casaro, cuoco nell'azienda agrituristica in grado di organizzare in autonomia la cucina e il menù.

AREA 2°

LIVELLO 4 (ex qualificato super)

Addetto alla selezione, speratura uova, sguscatura, e/o confezionamento, coadiuvante di mansione superiore con 12 mesi di anzianità che svolge la propria attività nell'ambito di direttive a lui assegnate, coordinatore di squadra che svolge la propria attività nell'ambito di direttive a lui assegnate, operaio di aziende agrituristiche in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande ed i cibi all'interno dell'azienda stessa, guardiacaccia, trattorista addetto ai lavori di aratura, ruspatura e trasporto fuori dell'ambito aziendale e conduttori di mezzi semoventi con potenza superiore ai 74 Kw,

LIVELLO 5 (ex qualificato)

Acquaiolo e fontanaro, guardiano, magazziniere, trattorista addetto ai lavori di aratura, ruspatura e trasporto fuori dell'ambito aziendale e conduttori di mezzi semoventi con potenza inferiore a 74 Kw, carrellista, addetti alla pesatura o campionatura nei magazzini ortofrutticoli, addetto alla vendita diretta, pesatura e/o confezionamento, senza responsabilità di cassa, addetto all'allevamento bovini, suini, equini, avicunicoli, specie ittiche. Addetto alle potature privo di esperienza che sarà inquadrato al 3° livello decorsi

24 mesi di effettivo lavoro anche cumulando differenti periodi.

Area 3°

LIVELLO 6 (ex comune p.137)

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare capacità tecnico-pratica e tutti coloro che, assunti per le raccolte svolgono lavori diversi per almeno il 40 per cento delle giornate lavorative, addetti alle pulizie e al riordino delle stanze, e al servizio ai tavoli nelle aziende agrituristiche.

LIVELLO 7 (ex comune p.110)

Questi lavoratori svolgono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare capacità tecnico-pratica e saranno inquadrati al livello 6° decorsi 9 mesi di effettivo lavoro anche cumulando periodi diversi. Quanto sopra per il personale assunto dal 1°luglio1996.

LIVELLO 8 (ex art. 54)

Appartengono a questo livello i lavoratori assunti specificatamente per compiere le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli. Non possono essere inquadrati a questo livello i lavoratori dediti alla conduzione di trattori e/o mezzi semoventi.

Vanno inquadrati in questo livello anche i lavoratori addetti alla raccolta del tabacco, delle erbe officinali, alla cattura degli avicoli e alla raccolta delle uova.

Capo operai

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

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

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

Mansioni specifiche di alcune figure di operai agricoli.

⇒ *Acquaioli e Fontanari vincolati a orario completo (operaio di 5°livello)*

Sono adibiti alla sorveglianza e distribuzione dell'acqua di irrigazione dall'origine all'impiego sul fondo ed

alla manutenzione dei manufatti e degli argini, compresi quelli siti sui condotti di scolo.

⇒ *Addetto all'allevamento avicolo (operaio di 5°livello)*

È colui che ha la capacità e la competenza nel selezionare i capi da allevamento, di provvedere alla manutenzione delle varie macchine all'interno dell'allevamento, preparare i pollai all'inizio della rimonta, deve essere in grado di effettuare le vaccinazioni e le iniezioni al pollame e saper tenere in ordine i pollai affidatigli.

⇒ *Addetto agli allevamenti di suini (operaio di 5°livello)*

E' l'operaio che conosce ed applica a regola d'arte le esigenze qualitative e quantitative per una razionale alimentazione del bestiame assegnato, a seconda dei vari stadi di età ed in relazione all'incremento ponderale. Deve inoltre conoscere la sintomatologia delle più frequenti malattie della specie con cognizioni essenziali sui mezzi di pronto intervento per evitare forme di contagio.

⇒ *Capo operai (operaio 2°livello)*

Sono operai che, pur potendo esplicare attività manuale, ricevono le disposizioni del conduttore di azienda, ne curano e sorvegliano l'esecuzione, eseguono commissioni varie in azienda e fuori e registrano le ore di lavoro.

⇒ *Fecondatori laici (operaio di 3°livello)*

Il fecondatore negli allevamenti avicoli è colui il quale sa eseguire con completa autonomia operativa ogni operazione relativa.

⇒ *Responsabile di sala nei consorzi ortofrutticoli e nelle fungaie (1°livello)*

E' il lavoratore che, ricevendo direttive dal datore di lavoro o dal direttore è responsabile dell'organizzazione del lavoro di cernita, campionamento, selezione, confezione dei frutti e dei funghi e di particolari e complessi procedimenti di lavorazione meccanica del prodotto.

⇒ *Mangimista dosatore (operaio di 2°livello)*

E' l'addetto alla preparazione di miscele per gli allevamenti che abbia la necessaria conoscenza e pratica per l'impiego di mangimi concentrati e bilanciati, che sia in grado di effettuare le ricorrenti prestazioni profilattiche prescritte dal veterinario.

⇒ *Guardiani (operaio di 5°livello)*

Sono adibiti alla sorveglianza notturna e diurna delle aziende e di quanto in esse contenuto, in base alle disposizioni del conduttore. Il guardiano, assunto con tale specifica qualifica all'inizio dell'annata agraria, potrà essere destinato, nel corso dell'anno, a lavori agricoli, quando si dimostri inadatto per il servizio per il quale era stato assunto.

⇒ *Magazzinieri (operaio di 5°livello)*

Assumono la custodia dei magazzini, con l'obbligo della sorveglianza dei generi e materiali vari che vengono loro consegnati, curando la distribuzione degli stessi secondo gli ordini del conduttore e rendendosi responsabili del buon andamento del servizio loro affidato. I magazzinieri possono venire adibiti ad altri servizi.

Art. 15 Retribuzione

Agli operai agricoli a tempo indeterminato (compresi gli ex salariati fissi come definiti dall'art 18 del CCNL): spettano, oltre che il salario mensile in denaro (costituito dalla paga base e dalla contingenza), la casa di abitazione proporzionata ai bisogni della famiglia e corrispondente ai criteri della morale e dell'igiene. A questa

dovranno essere annessi il pollaio, il porcile ed un orto di almeno 200 mq. di superficie. In caso di mancata concessione della casa da parte del datore di lavoro lo stesso corrisponderà al salariato un importo annuo di € 51,64 frazionabile in 12 mensilità.

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

Gli operai a tempo indeterminato sono pagati con paga oraria erogata mensilmente.

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

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono pertanto:

- a) paga base;
- b) contingenza (scala mobile), maturata dall'I-2-1977;
- c) salario contrattuale provinciale
- d) terzo elemento come definito dall'art. 45 del CCNL del 6 luglio 2006 (solo per gli operai a tempo determinato)
- e) e.d.r.

Aumenti retributivi

Gli aumenti retributivi saranno calcolati in base alle seguenti percentuali e modalità:

- 1° livello 7,5%
- 2° livello 7,1%
- 3° livello 7,1%
- 4° livello 7%
- 5° livello 7%
- 6° livello 6,5%
- 7° livello 6,5%
- 8° livello 6,3%

Inoltre viene stabilito che:

- ⇒ dal 1/4/2008, sarà corrisposto il 50% dell'aumento retributivo
- ⇒ dal 1/1/2009 sarà corrisposto il restante 50% di aumento.

Indipendentemente dall'età anagrafica, i lavoratori saranno retribuiti nella misura del 100% in base al loro specifico inquadramento

Art. 16 Scatti di anzianità

Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 del CCNL del 6 luglio

2006 per gli operai a tempo indeterminato il primo scatto maturerà allo scadere del biennio di servizio prestato con la classifica di operaio a tempo indeterminato.

Il valore degli eventuali scatti maturati diventa elemento di retribuzione a tutti gli effetti.

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

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

Art. 17 Cottimo

In relazione a quanto stabilito dall'art. 53 del CCNL del 6 luglio 2006 le organizzazioni firmatarie del presente accordo, stabiliscono quanto segue:

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

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

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

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

Art. 18 Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto dall'art. 54 del CCNL del 6 luglio 2006, per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 l'indennità di anzianità è fissata nel seguente modo:

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

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

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

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

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

Ove l'operaio agricolo deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), fino al termine dell'annata agraria e comunque per un periodo non inferiore a 150 giornate.

Art. 19 Modalità di corresponsione della retribuzione

Per gli operai a tempo indeterminato, la corresponsione del salario deve avvenire, posticipatamente, alla fine di ogni mese.

Alla stessa data devono essere liquidati i compensi loro spettanti per eventuali prestazioni eccedenti le normali, fornite nel corso del mese (ore straordinarie, ecc.).

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

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

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

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

Personale già in forza nel 2008

Le parti hanno concordato che per il personale già in forza nel 2008, il quale ad aprile 2008 ha percepito la 14° mensilità per il periodo gennaio- dicembre 2008, ad aprile 2009 saranno corrisposti 4/12 di 14° mensilità, in modo tale che ad aprile 2010 percepiranno l'intera mensilità aggiuntiva che copre il periodo maggio 2009- aprile 2010.

Art. 19 bis Compensi speciali aggiuntivi per gli operai con contratto a tempo indeterminato

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

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

Agli operai con contratto a tempo indeterminato addetti a lavori di stalla con vacche da

latte, in considerazione del particolare orario di lavoro seguito, verrà corrisposto un compenso di € 0,046 per ogni quintale di latte prodotto in stalla.

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

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

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

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

Art. 19 ter Rimborsi spese

Ad integrazione dell'art. 51 del CCNL del 6 luglio 2006, ai lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, qualora sia previsto il rientro in giornata, spetta inoltre un'indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, il tempo dedicato allo spostamento non va conteggiato nell'orario di lavoro ordinario ma andrà indennizzato come di seguito indicato:

euro 9,00 fino a 15 chilometri;

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

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

euro 28,00 oltre 40 chilometri.

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

Art. 20 Trattamenti antiparassitari e spargimento concimi corrosivi

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

Per il trattamento con liquido o polvere contro parassiti vegetali o animali delle coltivazioni e spargimento a mano dei concimi corrosivi (perfosfati non granulari e calciocianamide), oltre alla tariffa prevista per i lavori ordinari, verrà corrisposto un aumento del 15% sulla tariffa salariale globale dell'operaio comune; questi lavori rientrano tra quelli per i quali è prevista la fornitura dell'idonea tuta.

Per le irrorazioni con prodotti tossici di prima classe si darà applicazione ad una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 20 minuti giornalieri; l'azienda deve inoltre assicurare le attrezzature protettive di difesa (tute, occhiali, guanti, ecc.) e si farà inoltre parte diligente perché venga assicurata l'assistenza medico sanitaria preventiva effettuata dai consorzi pubblici di medicina preventiva del lavoro.

Quando detti centri inviino in azienda proprie attrezzature mobili per compiere controlli medici su tutti i lavoratori dell'azienda, questa consentirà loro di sottoporvisi e il tempo impiegato per la visita medica verrà considerato orario di lavoro.

Gli operai addetti abitualmente a trattamenti con prodotti tossici dovranno sottoporsi a visite mediche periodiche; il tempo impiegato per la visita medica verrà considerato orario di lavoro regolarmente retribuito con un limite di 8 ore per anno. Qualora l'azienda si doti di attrezzature protettive che assicurino l'isolamento ed il non contatto con i

prodotti antiparassitari stessi, non si farà luogo alla riduzione dell'orario di lavoro come sopra descritto.

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

Nota a Verbale

Nella piena applicazione della normativa 626/94 e successive modifiche a prevenzione di eventuali rischi ambientali e/o connessi all'uso di sostanze chimiche nelle aziende agricole singole od associate le parti s'impegnano ad attivarsi con le ASL e l'INAIL perché siano svolte ricerche anche conoscitive e ne siano diffuse le risultanze.

Art. 21 Raccolta prodotti ortofrutticoli sotto serra e funghi

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

Art. 22 Abitazione ed altri benefici per gli operai agricoli e per manodopera migrante

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

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

Ferma restando l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale, in base a quanto previsto dal 3° comma dell'art 21 del CCNL del 6 luglio 2006 si conviene che per il lavoratori migranti, come definiti dal 2° e 4° comma del medesimo articolo, il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno siano a carico dell'azienda quando detta manodopera è superiore alle 15 unità, proveniente da uno stesso comune o da comuni limitrofi e che si servono del mezzo di trasporto collettivo più conveniente.

Si conviene, inoltre, che alla manodopera migrante, l'azienda metterà a disposizione un ambiente per consumare i pasti, munito dell'attrezzatura idonea. Quando il numero della manodopera migrante è pari o supera le 15 unità, l'azienda oltre a fornire un pasto a detti lavoratori lo fornirà anche ai lavoratori non migranti.

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

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

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

Art. 23 Operai agricoli a tempo indeterminato. Concessione di allevare pollame e suini

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

Per gli altri animali di bassa corte è ammesso l'allevamento in compartecipazione, secondo accordi particolari. E pure concesso di allevare il maiale fino ad un massimo di 2 capi per famiglia.

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

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

Art. 24 Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli)

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

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

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

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

Art. 25 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi straordinari

L'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso dei genitori, moglie, figli o fratelli, anche non conviventi con la propria famiglia.

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

Art. 26 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi per corsi di addestramento professionale

All'operaio agricolo che frequenta corsi per addestramento professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Detto periodo non potrà comunque superare le ore 80 annue (comprendenti di quanto già previsto dal CCNL del 6 luglio 2006)

Saranno inoltre concessi permessi non retribuiti per un massimo di 50 ore nell'arco dell'anno.

Secondo quanto previsto dall'art. 33 5° comma del CC NL del 6 luglio 2006, si stabilisce che i lavoratori interessati siano agevolati nell'orario di lavoro (es. cambio turno, orario flessibile, recupero ore).

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

I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie

Le richieste del permesso retribuito per la frequenza ai corsi di formazione di cui all'art. 33 del CCNL del 6 luglio 2006 dovranno essere avanzate alle aziende almeno due mesi prima, specificando il corso di studio al quale si intende partecipare.

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

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

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

Art. 27 Operai agricoli a tempo indeterminato. Permessi per corsi di recupero scolastico

Agli operai agricoli sono concessi permessi retribuiti nella misura massima di 60 ore annue per la partecipazione a corsi di recupero scolastico (comprendenti di quanto già previsto dal CCNL del 6 luglio 2006 art. 35 1° comma a).

Saranno inoltre concessi permessi non retribuiti per un massimo di 50 ore nell'arco dell'anno.

Secondo quanto previsto dall'art. 35 4° comma del CC NL del 6 luglio 2006, si stabilisce che i lavoratori interessati siano agevolati nell'orario di lavoro (es. cambio turno, orario flessibile, recupero ore). Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra non sono conteggiati nelle ferie.

Le richieste del permesso retribuito per la frequenza ai corsi di formazione o di recupero scolastico di cui all'art. 33 e 35 del C.C.N.L. dovranno essere avanzate alle aziende 2 mesi prima, specificando il corso di studio al quale si intende partecipare.

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

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

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

Art. 28 Operai agricoli a tempo indeterminato. Disciplina dei licenziamenti individuali

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

Giusta causa

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

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

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

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

Giustificato motivo

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

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 69 del CCNL del 6 luglio 2006.

Costituiscono giustificato motivo ad esempio:

- il compimento del 65° anno di età da parte dei lavoratori già pensionati;
- la cessazione dell'attività aziendale. In caso di trapasso di azienda il licenziamento opererà solo nei confronti dei lavoratori che non potranno essere confermati dal subentrante in relazione al fabbisogno di manodopera che la famiglia dello stesso può fornire;
- la riduzione del patrimonio zootecnico e della superficie aziendale;

- la modifica degli ordinamenti culturali, dell'organizzazione aziendale e degli allevamenti;
- l'adesione dell'impresa a forme associative di conduzione o cooperative di servizio, sempreché la manodopera eccedente non trovi possibilità di inserimento del nuovo assetto aziendale associato;

l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta ed il rientro di unità lavorative limitatamente a familiari entro il 2° grado, anche se non conviventi.

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

Per quanto non espressamente disciplinato, in materia, nel presente Contratto si fa riferimento al CCNL del 6 luglio 2006

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

Art. 29 Disciplina sul lavoro e provvedimenti disciplinari

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

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

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

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

a) che senza giustificato motivo si assenti dal lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine o agli attrezzi;

e) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza. In questo caso il lavoratore viene sospeso dal lavoro per tutta la giornata;

d) che si addormenti nelle ore di lavoro. In questo caso, oltre alla multa, il punito subirà la perdita del salario per le ore perdute.

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

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

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

L'applicazione delle suddette norme dovrà avvenire in conformità a

quanto disposto dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, in ogni caso adeguandosi alle

stesse.

Art. 30 Operai agricoli a tempo indeterminato: Dimissioni per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e dell'art. 70 del CCNL del 6luglio 2006 l'operaio agricolo a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

A titolo esemplificativo, sono da considerarsi giuste cause:

immotivato ritardo nella corresponsione della retribuzione o decurtazione della stessa;

mancata ottemperanza agli obblighi previdenziali;

reiterate offese nei confronti del lavoratore e/o vie di fatto;

imposizione di prestazioni lavorative in violazione delle norme sull'igiene e la sicurezza del lavoro;

qualsiasi altra recidiva inadempienza degli obblighi contrattuali da parte del datore di lavoro.

Art. 31 Previdenza e assistenza assegni familiari

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

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

Art. 32 Mobilità territoriale della manodopera

Relativamente agli incontri provinciali previsti dall'art. 21 del CCNL 6 luglio 2006 la parte datoriale si impegna a pervenire all'incontro entro 15 giorni dalla richiesta formulata dalle OO.SS. dei lavoratori.

Art. 33 Convenzioni

Le parti convengono sull'utilità dello strumento delle convenzioni così come previsto dalla legge n. 56/1987.

Le parti si incontreranno per verificare in concreto le possibilità di utilizzo di questo strumento nella provincia di Verona.

Art. 34 Cassa integrazione indennità maternità , malattia e infortunio (CIMILA)

Il finanziamento della CIMILAE Infortunio istituita con apposita convenzione tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto è assicurato mediante un contributo dei datori di lavoro e dei lavoratori, per ogni giornata lavorativa denunciata ai fini contributivi.

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

⇒ A decorrere dal 01.01.2003 la CIMILA provvederà ad integrare ai lavoratori agricoli tutte le giornate di malattia fino al raggiungimento del 90% della retribuzione per i primi tre giorni di malattia, indipendentemente dalla durata

della stessa, dal 4° al 20° giorno nella misura del 40% della retribuzione, dal 21° al 180° giorno nella misura del 23,34% della retribuzione.

Le integrazioni saranno liquidate a fronte dell'avvenuto pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.

⇒ A decorrere dal 01.01.2000 la CIMILA provvederà ad integrare ai lavoratori agricoli tutte le giornate di infortunio fino al raggiungimento dell'100% della retribuzione per gli operai a tempo indeterminato e del salario medio convenzionale per gli operai a tempo determinato. A decorrere dal 01.01.2009 l'integrazione fa riferimento al salario giornaliero contrattuale relativamente

Indennità di maternità

Viene istituita un'indennità economica di maternità pari a € 300,00 per ogni figlio nato dopo il 31 dicembre 2003.

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

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

Sarà predisposto uno specifico modulo di richiesta da presentare alla CIMILA.

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

Tali integrazioni vengono erogate dalla Cassa Integrazione Indennità Malattia ed Infortunio di Verona e liquidate, su richiesta del lavoratore interessato, sulla base di quanto previsto dal regolamento della Cassa stessa.

Art. 35 Contributo assistenza contrattuale (CAC)

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

Art. 36 Quote sindacali per delega

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

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

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

Tali numeri verranno poi comunicati alle aziende dalle Organizzazioni datoriali.

Le trattenute avverranno a scadenze mensili per 14 mensilità, le aziende provvederanno al versamento dei relativi importi in occasione del pagamento della 13° e 14° mensilità.

Art. 37 Esclusività di stampa

Il presente CPL sarà edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Verona, 20 marzo 2008

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI-CISL

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di VERONA

FLAI-CGIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di VERONA

UILA-UIL

Allegato A

STATUTO DELL' ENTE BILATERALE DELL' AGRICOLTURA VERONESE.

STATUTO

DENOMINAZIONE-SEDE –SCOPO-DURATA

Art. 1 Costituzione

Il applicazione all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti, stipulato in data 6 luglio 2006 e il contratto provinciale della provincia di Verona, stipulato in data 24 giugno 2008, che prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, per iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria:

CONFAGRICOLTURA VERONA;

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA;

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI DI VERONA;

FAI CISL;

FLAI CGIL;

UILA UIL;

è costituita

un'associazione mutualistica denominata "Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese" in sigla EN.BI.A.V . L'associazione non persegue fini di lucro.

Art. 2 Sede

L'Associazione ha sede presso la Cimila in Viale del lavoro 52 - 37135 Verona.
Con delibera degli associati potranno essere istituite sedi secondarie e recapiti o disposto il trasferimento della sede.

Art. 3 Durata

La durata dell'associazione è a tempo indeterminato.
Ciascuno degli associati può recedere in ogni momento dalla Associazione.

Art. 4 Riferimenti generali

L'associazione opera secondo le norme del diritto privato ai sensi dell'art.36 del c.c. e secondo le norme speciali degli Enti non commerciali previste dalla L.460/97.
L'ente si costituisce per la realizzazione degli obiettivi posti dal CCNL e dal CPL della Provincia di Verona per il settore agricolo e florovivaistico.

SCOPO- OBIETTIVO SOCIALE -ATTIVITA'

Art. 5 Scopo sociale

L' Ente Bilaterale Agricoltura Veronese ha come scopi principali :

- Promuovere e sostenere studi e ricerche in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali rispetto al comparto agricolo della provincia di Verona, anche in applicazione dell'ultimo comma art. 9 del CCNL del 6 luglio 2006
- promuovere le politiche Formative, con particolare riferimento alla formazione continua e alla formazione professionale degli addetti del settore (art. 7 CCNL), attraverso la programmazione annuale di corsi e seminari. La formazione sarà svolta in convenzione con Enti Provinciali , Regionali o Nazionali (es: Agriform e Foragri) e degli altri enti e organizzazioni accreditate. I Progetti formativi saranno definiti anche per le materie inerenti la sicurezza sul lavoro per lavoratori e datori di lavoro oltre alle tematiche di sicurezza alimentare e ambientale.
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- svolgere le funzioni del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro (accordo nazionale 18/12/1996).
- ricercare collaborazioni necessarie per la messa a punto di opportune convenzioni di politiche attive del lavoro con gli enti competenti.

Art. 7 Attività

L'Ente Bilaterale intende realizzare i propri scopi attraverso:

- La valutazione dell'andamento complessivo dell'occupazione disaggregata per tipologia di rapporto
- L'analisi degli effetti di consistenti riduzioni di operai a tempo indeterminato e non, verificatesi nell'ambito territoriale anche a seguito di processi di ristrutturazione, sollecitando e promuovendo, ove possibile e necessario, gli opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale finalizzata al reimpiego nel settore e fuori di esso delle unità lavorative cessate
- La verifica, prima di ogni annata agraria, delle condizioni del Mercato del Lavoro e l'accertamento delle possibilità d'impiego della manodopera, anche in rapporto agli organismi di governo del Mercato del Lavoro. A tale scopo saranno ricercati accordi e convenzioni specifiche con gli Organismi pubblici per il collegamento in rete informatica, al fine di condividere in tempo reale i dati necessari al conseguimento delle finalità che l'Ente Bilaterale si prefigge.
- L'esame delle problematiche connesse all'inserimento lavorativo della manodopera extracomunitaria, con particolare riferimento alle condizioni di accoglienza (trasporto, alloggio, collocazione lavorativa). In tale ambito promuove una specifica attività per la concreta efficacia delle convenzioni relative ai flussi e deflussi di manodopera extracomunitaria in corrispondenza alle campagne di raccolta, in relazione alla domanda, e alla verifica della qualità dell'offerta, con particolare attenzione alle specificità dell'agricoltura veronese ed ai suoi settori merceologici, in una visione di rispetto della legalità nei rapporti di lavoro.
- L'esame della qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di formulare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza, le Province ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura.
- Il coordinamento di adozione di azioni positive per l'occupazione femminile idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità.
- L'analisi della situazione dell'agricoltura veronese anche utilizzando la collaborazione dell'Università, della Cciaa, degli Enti e delle altre Strutture Pubbliche, allo scopo di avanzare concrete proposte per l'aumento dei livelli di occupazione, per l'addestramento professionale, per il miglioramento in genere delle condizioni sociali dei lavoratori agricoli (corsi, cantieri, opere pubbliche, case, scuole, luce, viabilità, ecc.).
- Il recepimento di tutte le informazioni che le Organizzazioni datoriali forniranno alle OOSS utili sia per individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo, sia sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto, che possono determinare notevoli conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro.
- L'individuazione degli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area.

L'associazione potrà curare i rapporti e stipulare accordi con gli altri organismi, sindacali e non, che svolgono attività collegate o coincidenti con i propri scopi.

L'associazione non potrà svolgere attività diverse da quelle sopraindicate ad eccezione di quelle ad esse direttamente connesse o di quelle accessorie per natura a quelle statutarie, in quanto integrative delle stesse.

L'associazione potrà effettuare operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie ritenute necessarie al raggiungimento dei propri obiettivi o finalizzate alla gestione delle attività dei progetti avviati.

AMMISSIONE SOCI-SCIoglimento RAPPORTO

Art. 8 Soci

Sono soci dell'Ente i fondatori.

Potranno essere accettati, con parere unanime, come soci anche altri soggetti, firmatari del CCNL e CPL della Provincia di Verona che chiederanno di entrare nell'Associazione con domanda proposta ai soci fondatori.

Art. 9 Diritti degli associati

L'adesione comporta il diritto di voto nell'assemblea per approvazione e modificazione dello statuto e degli eventuali regolamenti e per la nomina degli organi direttivi dell'Associazione.

Tutti gli associati hanno il diritto di partecipare a tutte le iniziative nonché a tutte le manifestazioni promosse dall'Associazione.

E' esclusa ogni temporaneità della partecipazione alla vita dell'Associazione.

Art. 10 Scioglimento del rapporto

La qualità di associato può cessare per volontà dell'associato che esprimerà con dichiarazione di recesso da esercitare dopo 6 (sei) mesi la dichiarazione.

La qualità di associato potrà essere persa per esclusione con delibera dei soci per estinzione dell'associato.

In caso di ritiro di tutte le componenti o della parte datoriale o della parte di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, l'Ente dovrà essere messo in liquidazione.

PATRIMONIO- MEZZI FINANZIARI- ED ESERCIZI SOCIALI

Art. 11 Patrimonio

Il patrimonio dell'Associazione è costituito da:

- lasciti, donazioni, oblazioni, eredità, legati, rendite e simili ricevuti dall'Associazione a titolo di incremento del patrimonio

- acquisti di beni mobili e immobili che diverranno di proprietà dell'Associazione
 - da eventuali fondi di riserva costituiti con eccedenze di bilancio
- E' fatto divieto di distribuire, anche in modo indiretto ,eventuali utili e avanzi di gestione, fondi di riserva o di capitale dell'Associazione, durante la vita dell'Associazione, salvo che la distribuzione sia prevista dalla legge.

Art. 12 Risorse

L'associazione al fine di perseguire i propri scopi utilizzerà:

1. risorse economiche e contributive derivanti da accordi siglati tra i soci dell'Associazione
2. eventuali contributi stabiliti dal CPL della Provincia di Verona
3. finanziamenti e contributi da privati o Enti pubblici e privati;
4. rendite patrimoniali;
5. proventi di vario genere privi di qualsiasi vincolo di destinazione;
6. lasciti e donazioni non destinati ad incrementare il patrimonio;
7. proventi derivanti dall'eventuale erogazione di servizi e prestazioni.

Art. 13 Esercizio sociale

L'esercizio finanziario si chiude al 31 Dicembre di ogni anno. Gli amministratori predisporranno il bilancio consuntivo che dovrà essere costituito dal rendiconto finanziario e da quello economico, quello preventivo per l'esercizio successivo da sottoporre per l'approvazione ai soci entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo.

Art. 14 Organi Sociali

Sono organi dell'Associazione:

1. Il presidente
2. il vice presidente
3. il comitato di gestione
4. il collegio dei revisori dei conti

Art. 15 Comitato di Gestione

L'associazione è amministrata da un comitato di gestione composto dai rappresentanti, uno per ogni organizzazione.

I componenti durano in carica quattro anni. È ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'organizzazione che lo ha nominato.

In caso di indisponibilità di un componente, l'organizzazione che lo ha nominato può provvedere alla sostituzione temporanea, con comunicazione alla presidenza.

Art. 16 Il Presidente e i suoi compiti

Il Comitato, all'unanimità, elegge tra i suoi componenti, il Presidente e il vice Presidente.

Le due cariche dovranno essere individuate, alternativamente, una fra le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e l'altra fra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori.

Il Presidente del Comitato di gestione ha la rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi e in giudizio e convoca e presiede le riunioni del Comitato.

In caso di assenza, o temporaneo impedimento o di cessazione del Presidente, le relative funzioni sono svolte dal vice Presidente.

Art. 17 Competenze del Comitato

Il comitato delibera su tutti i provvedimenti che ritiene opportuni per il raggiungimento degli scopi dell'Associazione e all'uopo è investito di tutti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione con facoltà di comprare vendere e comprare immobili, assumere mutui passivi, assentire iscrizioni e cancellazioni ipotecarie, compiere operazioni bancarie ed esercitare tutte le altre facoltà occorrenti per la gestione ed amministrazione dell'Associazione. È facoltà del comitato delegare ad uno o più dei suoi componenti parte dei poteri, così come rilasciare procure a terzi.

Il Comitato, su proposta del Presidente, può avvalersi di collaborazioni esterne.

Art. 18 Riunioni del Comitato

Le sedute del comitato sono validamente costituite con la presenza della maggioranza dei componenti di ciascuna delle due parti. Le relative deliberazioni devono essere adottate con il voto unanime dei componenti presenti.

Il comitato si riunisce su convocazione del Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga opportuno o su richiesta di una delle due componenti, o su richiesta di uno dei soci.

La convocazione dovrà essere effettuata a mezzo lettera raccomandata, mail o fax inviati al domicilio dei componenti del comitato almeno cinque giorni prima della riunione e dovrà contenere l'ordine del giorno, il luogo, il giorno e l'ora della riunione.

In caso di particolare urgenza è ammessa la convocazione, con i suddetti mezzi, con preavviso minimo di 48 (quarantotto) ore.

Art. 19 Responsabilità del Comitato

Il comitato è responsabile verso l'Associazione del regolare svolgimento delle sue funzioni. Dovrà relazionare ai soci, sulla sua attività, almeno una volta all'anno.

Art. 20 Collegio dei Revisori

Il collegio dei revisori dei conti è costituito da tre componenti, di cui uno designato dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e uno designato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Il terzo deve essere iscritto all'Albo dei revisori contabili ed è concordato tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il collegio esercita i poteri e le funzioni previsti dagli articoli 2403 e seguenti del C.C.

Esso agisce di propria iniziativa, su richiesta di uno degli organi oppure su segnalazione anche di un solo socio fatta per iscritto e firmata.

Il collegio riferisce annualmente ai soci con relazione scritta.

Art. 21 Scioglimento

In caso di scioglimento dell'Associazione, i soci nomineranno uno o più liquidatori, determinandone i poteri ed approvandone l'operato. L'eventuale residuo netto, pagati i debiti e soddisfatti tutti gli impegni sarà devoluto, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190 della legge 23/12/1996 n.662, a quelle, o ad altra Associazione con finalità analoga o per fine di pubblica utilità, salvo che sia diversamente disposto dalla legge.

Per quanto non previsto valgono le norme vigenti.

Allegato B

DICHIARAZIONE DI OPZIONE PER LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

Premesso che:

- ⇒ in base a quanto previsto dall'art. 7 del vigente contratto di lavoro per gli operai agricoli della provincia di Verona, ai lavoratori che abbiano effettuato presso la stessa azienda n. 180 giornate di effettivo lavoro, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, si riconosce la facoltà alla trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato:

⇒ io sottoscritto, nato il.....
a.....
domiciliato.....
..... e residente in
....., in qualità di
.....
ho svolto presso l'azienda agricola del Sig

.....
minimo 180 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 12 mesi dall'assunzione avvenuta in data

dichiaro

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

Data
Firma del lavoratore

Allegato C

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

Il sottoscritto datore di lavoro
.....conduttore dell'azienda
agricola denominata..... sita nel Comune di
.....con la presente scrittura privata assume alle
proprie dipendenze, a norma del C.P.L. della provincia di Verona e del C.C.N.L. del
06/07/2006 per gli operai agricoli, a far data dalil signor
..... nato ail
.....in qualità di operaio agricolo a tempo indeterminato, con la
qualifica di e con le mansioni di
.....

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

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

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

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

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Data
accettazione
Il datore di lavoro

per
il lavoratore

Allegato D

**TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO DETERMINATO
A TEMPO INDETERMINATO**

Contratto individuale di lavoro a tempo Indeterminato

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

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

Ciò premesso, il datore di lavoro assume alle proprie dipendenze, a norma del
C.P.L. della provincia di Verona, e del C.C.N.L. 6/07/2006 degli operai agricoli, il
signornato a
..... il in
qualità di operaio agricolo a tempo indeterminato, con la qualifica di
..... e con le mansioni di

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

Data

Il datore di lavoro

per accettazione
il lavoratore

Allegato E

Alla ditta

Oggetto: **diritto di precedenza da presentare entro 2 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del CPL 20/03/2008**

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

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

viaTEL.....

dichiara

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

.....

Chiede

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

Data

il lavoratore

RICEVUTA DIRITTO DI PRECEDENZA

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

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

la ditta

TABELLE SALARIALI PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA IN
VIGORE DAL 01.04.2008 AL 31.12.2008

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO FEST.-STRA.	LAVORO NOTTURNO
livello 1	8,81 €	11,01 €	11,89 €	12,33 €	12,33 €
livello 2 (ex spec. Super)	8,39 €	10,49 €	11,33 €	11,75 €	11,75 €
livello 3(ex specializzato)	7,90 €	9,88 €	10,67 €	11,06 €	11,06 €
livello 4 (ex qualificato super)	7,53 €	9,41 €	10,17 €	10,54 €	10,54 €
livello5 (ex qualificato)	7,10 €	8,88 €	9,59 €	9,94 €	9,94 €
livello 6 (ex comune p. 137)	6,30 €	7,88 €	8,51 €	8,82 €	8,82 €
livello 7 (ex comune p. 110)	5,07 €	6,34 €	6,84 €	7,10 €	7,10 €

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO : RETRIBUZIONE MENSILE

CATEGORIA	RETRIBUZIONE
livello 1	1.488,43 €
livello 2 (ex spec. Super)	1.418,59 €
livello 3(ex specializzato)	1.335,62 €
livello 4 (ex qualificato super)	1.272,21 €
livello 5 (ex qualificato)	1.199,43 €
livello 6 (ex comune p. 137)	1.064,31 €
livello 7 (ex comune p. 110)	856,04 €

OPERAI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO FEST.-STRA.	LAVORO NOTTURNO
livello 1	11,49 €	13,69 €	14,57 €	15,01 €	15,01 €
livello 2 (ex spec. Super)	10,95 €	13,05 €	13,89 €	14,31 €	14,31 €
livello 3(ex specializzato)	10,31 €	12,29 €	13,08 €	13,47 €	13,47 €
livello 4 (ex qualificato super)	9,82 €	11,70 €	12,46 €	12,83 €	12,83 €
livello 5 (ex qualificato)	9,26 €	11,04 €	11,75 €	12,10 €	12,10 €
livello 6 (ex comune p. 137)	8,21 €	9,79 €	10,42 €	10,73 €	10,73 €
livello 7 (ex comune p. 110)	6,61 €	7,88 €	8,38 €	8,64 €	8,64 €
livello 8 (ex raccolta)	5,98 €	7,13€	7,59 €	7,82 €	8,28 €

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO OPERAI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	IMPORT. GIORNATA	IMPORT. ORARIO
livello 1	4,94 €	0,76 €
livello 2 (ex spec. Super)	4,71 €	0,72 €
livello 3(ex specializzato)	4,43 €	0,68 €
livello 4 (ex qualificato super)	4,22 €	0,65 €
livello 5 (ex qualificato)	3,98 €	0,61 €
livello 6 (ex comune p. 137)	3,53 €	0,54 €
livello 7 (ex comune p. 110)	2,84 €	0,44 €
livello 8 (ex raccolta)	2,57 €	0,40 €

TABELLE SALARIALI PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA IN
VIGORE DAL 01.01.2009 AL 31.12.2009

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO FEST.-STRA.	LAVORO NOTTURNO
livello 1	9,13 €	11,41 €	12,33 €	12,78 €	12,78 €
livello 2 (ex spec. Super)	8,68 €	10,85 €	11,72 €	12,15 €	12,15 €
livello 3(ex specializzato)	8,17 €	10,21 €	11,03 €	11,44 €	11,44 €
livello 4 (ex qualificato super)	7,78 €	9,73 €	10,50 €	10,89 €	10,89 €
livello5 (ex qualificato)	7,34 €	9,18 €	9,91 €	10,28 €	10,28 €
livello 6 (ex comune p. 137)	6,50 €	8,13 €	8,78 €	9,10 €	9,10 €
livello 7 (ex comune p. 110)	5,22 €	6,53 €	7,05 €	7,31 €	7,31 €

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO: RETRIBUZIONE MENSILE

CATEGORIA	RETRIBUZIONE
livello 1	1.542,23 €
livello 2 (ex spec. Super)	1.467,22 €
livello 3(ex specializzato)	1.381,41 €
livello 4 (ex qualificato super)	1.315,23 €
livello 5 (ex qualificato)	1.239,99 €
livello 6 (ex comune p. 137)	1.097,81 €
livello 7 (ex comune p. 110)	882,98 €

OPERAI A TEMPO DETERMINATO: RETRIBUZIONE ORARIA

CATEGORIA	LAVORO ORDINARIO	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO FEST.-STRA.	LAVORO NOTTURNO
livello 1 (nuovo livello)	11,90 €	14,18 €	15,10 €	15,55 €	15,55 €
livello 2 (ex spec. Super)	11,32 €	13,49 €	14,36 €	14,79 €	14,79 €
livello 3(ex specializzato)	10,66 €	12,70 €	13,52 €	13,93 €	13,93 €
livello 4 (ex qualificato super)	10,15 €	12,10 €	12,87 €	13,26 €	13,26 €
livello 5 (ex qualificato)	9,57 €	11,41 €	12,14 €	12,51 €	12,51 €
livello 6 (ex comune p. 137)	8,47 €	10,10 €	10,75 €	11,07 €	11,07 €
livello 7 (ex comune p. 110)	6,82 €	8,13 €	8,65 €	8,91 €	8,91 €
livello 8 (ex raccolta)	6,17 €	7,35 €	7,83 €	8,06 €	8,54 €

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO OPERAI A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	IMPORT. GIORNATA	IMPORT. ORARIO
livello 1 (nuovo livello)	5,12 €	0,79 €
livello 2 (ex spec. Super)	4,87 €	0,75 €
livello 3(ex specializzato)	4,59 €	0,71 €
livello 4 (ex qualificato super)	4,37 €	0,67 €
livello 5 (ex qualificato)	4,12 €	0,63 €
livello 6 (ex comune p. 137)	3,64 €	0,56 €
livello 7 (ex comune p. 110)	2,93 €	0,45 €
livello 8 (ex raccolta)	2,65 €	0,41 €

Tabella salariali per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e festivo notturno per gli operai florovivaisti della provincia di Verona in vigore dal 01.01.2009 al 31.12.2009

La retribuzione ordinaria è la medesima in vigore per la generalità degli operai agricoli.

Operai florovivaisti a tempo indeterminato

CATEGORIA	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOTTURNO	LAVORO STRAORD. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	11,78 €	12,78 €	13,51 €	13,70 €	14,15 €
livello 2 (ex spec. Super)	11,20 €	12,15 €	12,85 €	13,02 €	13,45 €
livello 3(ex specializzato)	10,54 €	11,44 €	12,09 €	12,26 €	12,66 €
livello 4 (ex qualificato super)	10,04 €	10,89 €	11,51 €	11,67 €	12,06 €
livello5 (ex qualificato)	9,47 €	10,28 €	10,86 €	11,01 €	11,38 €
livello 6 (ex comune p. 137)	8,39 €	9,10 €	9,62 €	9,75 €	10,08 €
livello 7 (ex comune p. 110)	6,73 €	7,31 €	7,73 €	7,83 €	8,09 €

Operai florovivaisti a tempo determinato

CATEGORIA	LAVORO STRAORD.	LAVORO FESTIVO	LAVORO NOTTURNO	LAVORO STRAORD. FEST	LAVORO FEST.NOTT.
livello 1 (nuovo livello)	14,55 €	15,55 €	16,28 €	16,47 €	16,92 €
livello 2 (ex spec. Super)	13,84 €	14,79 €	15,49 €	15,66 €	16,09 €
livello 3(ex specializzato)	13,03 €	13,93 €	14,58 €	14,75 €	15,15 €
livello 4 (ex qualificato super)	12,41 €	13,26 €	13,88 €	14,04 €	14,43 €
livello 5 (ex qualificato)	11,70 €	12,51 €	13,09 €	13,24 €	13,61 €
livello 6 (ex comune p. 137)	10,36 €	11,07 €	11,59 €	11,72 €	12,05 €
livello 7 (ex comune p. 110)	8,33 €	8,91 €	9,33 €	9,43 €	9,69 €
livello 8 (ex raccolta)	7,54 €	8,06 €	8,44 €	8,54 €	8,77 €

C.I.M.I.L.A

MODALITA' DI INTERVENTO E FUNZIONAMENTO DELLA CASSA INTEGRAZIONE INDENNITA' MALATTIA E INFORTUNIO PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA – C.I.M.I.L.A.

La Cassa Integrazione Indennità Malattia Infortunio per i Lavoratori Agricoli della provincia di Verona - CIMILA – costituita in virtù di un accordo intervenuto fra le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, ha il compito di erogare una integrazione alle indennità di malattia e di infortunio percepite dai lavoratori agricoli.

Tale integrazione istituita per l'obbligo contrattuale è determinata in maniera da assicurare, in aggiunta a quanto già corrisposto dall'INPS o dall'INAIL i seguenti trattamenti:

MALATTIA

Si conviene di innalzare, previa verifica del bilancio CIMILA 2003, con decorrenza gennaio 2005 l'integrazione per malattia, come di seguito specificato :

- Operai a tempo indeterminato:

100% della retribuzione relativa alla qualifica di appartenenza in vigore al 1° di febbraio per i giorni indennizzati dall'INPS fino a un massimo di 180 giorni;
inoltre 100% per i primi tre giorni di carenza.

- Operai a tempo determinato

100%del salario medio convenzionale per i giorni indennizzati all'INPS fino a un massimo di 180 giorni;
inoltre 100% per i primi 3 giorni di carenza.

INFORTUNIO

- Operai a tempo indeterminato:

100% della retribuzione relativa alla qualifica di appartenenza in vigore al 1° di febbraio per i giorni indennizzati dall'INAIL fino a guarigione avvenuta e comunque fino ad un massimo di 12 mesi;
inoltre 100% per il 2°3°e 4°giorno.

- Operai a tempo determinato

100% del salario medio convenzionale per i giorni indennizzati dell'INAIL fino a guarigione avvenuta e comunque fino ad un massimo di 12 mesi;
inoltre 100% per il 2°3°e 4°giorno.

Le integrazioni così liquidate dalla Cassa sono assoggettate alle imposte previste dalle leggi vigenti e entro i termini stabiliti i lavoratori riceveranno la certificazione delle trattenute effettuate.

Per ottenere l'integrazione i lavoratori, direttamente o tramite i patronati, devono presentare domanda su apposito modulo, predisposto dalla Cassa, distinto tra operai a tempo determinato e operai a tempo indeterminato, allegando il prospetto in originale che accompagna l'assegno relativo all'indennità erogata dell'INPS o dall'INAIL.

La domanda deve pervenire alla sede della CIMILA di Verona – Via Locatelli 3 – entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello in cui si è verificata la malattia o l'infortunio (si vedano due fac simili allegati disponibili presso la sede della C.I.M.I.L.A.).

Il termine è tassativo, salvo il caso in cui il lavoratore percepisca dagli Istituti Previdenziali l'indennità per malattia o infortunio relativa all'anno precedente dopo il 31 marzo. In questa eventualità la domanda andrà presentata alla CIMILA entro 90 giorni dalla data di liquidazione dell'indennità.

L'integrazione verrà erogata a condizione che il datore di lavoro abbia regolarmente versato il Contributo per Integrazione Malattia previsto dal Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro.

Il contributo, alla cui formazione concorrono datore di lavoro e lavoratore in pari quota, viene calcolato sulla base delle giornate di lavoro dipendente, trimestralmente denunciate all'INPS, e versato in concomitanza ai contributi previdenziali, con il Mod. F24.

MATERNITA'

Viene istituita un'indennità economica di maternità pari a € 300,00 per ogni figlio nato dopo il 31 dicembre 2003.

In caso di adozione e affidamento avvenute dopo il 31 dicembre 2003, sarà corrisposta la medesima indennità economica per ogni bambino di età non superiore a sei anni.

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

Sarà predisposto uno specifico modulo di richiesta da presentare alla CIMILA.

Le parti s'impegnano a verificare l'efficacia e la sostenibilità di tale nuovo istituto durante il primo biennio di vigenza del presente contratto. In tale occasione verrà valutata la sussistenza delle condizioni di un'integrazione al 100% dell'indennità di maternità obbligatoria corrisposta dall'Inps.

**NORME ATTUATIVE DELL'ATTO COSTITUTIVO
DELLA CASSA INTEGRAZIONE INDENNITA' MALATTIA INFORTUNIO
LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA**

Le Organizzazioni sindacali della provincia di Verona che hanno partecipato alla stesura dell'Atto Costitutivo della Cassa integrazione indennità malattia infortunio lavoratori agricoli della provincia di Verona", detta CIMILA, per il funzionamento della stessa hanno predisposto le seguenti norme attuative ad uso del Comitato di gestione:

art. 1

La Cassa si propone di attuare quanto previsto dall'art. 4 dell'Atto Costitutivo, in particolare di integrare le indennità giornaliere di malattia e infortunio per gli operai agricoli della provincia di Verona nell'ambito delle assicurazioni totali obbligatorie, nonché di finanziare, secondo le disponibilità, eventuali ulteriori attività assistenziali che potranno essere definiti in accordi sindacali integrativi delle seguenti norme attuative e di raccogliere un contributo di assistenza contrattuale come previsto dal successivo art. 3

art. 2

L'entità delle indennità da erogare a tutti gli operai agricoli in caso di malattia o infortunio è pari a quanto previsto dall'art. 58 del CCNL integrato dagli importi risultanti dall'allegato accordo sindacale e da futuri accordi che costituiranno parte integrante delle norme attuative.

art. 3

Per le prestazioni di carattere contrattuale e sindacale che le organizzazioni contraenti, firmatarie delle presenti Norme Attuative, svolgono rispettivamente a favore e tutela di dette categorie, in applicazione di leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi, è stabilito un contributo di assistenza contrattuale la cui misura è determinata da accordi sindacali che formano parte integrante delle norme attuative e che sarà ripartito fra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli e dei datori di lavoro per la quota di loro rispettiva competenza.

art. 4

La Cassa è finanziata da un contributo posto a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori stabilito da appositi accordi sindacali che formano parte integrante delle presenti norme attuative.

art. 5

Il contributo complessivo di cui all'art. 4 sarà dovuto dai datori di lavoro operanti nella Provincia di Verona previa trattenuta della quota a carico dei lavoratori all'atto del pagamento delle retribuzioni.

L'esazione avviene come da apposita Convenzione stipulata con l'INPS di Verona in data 14 aprile 1998, o direttamente dalla Cassa stessa, secondo le modalità che delibererà il Comitato di Gestione.

art. 6

Il gettito contributivo di cui all'art. 4, al netto delle spese necessarie al funzionamento del Comitato di gestione e dei contributi di assistenza contrattuale previsti all'art. 3, è destinato alle prestazioni integrative di cui all'art. 6 dell'Atto costitutivo.

art.7

Per ottenere l'erogazione delle indennità di cui all'art. 1, i lavoratori aventi diritto dovranno presentare domanda alla segreteria della Cassa (presso l'Unione Provinciale Agricoltori di Verona, via Locatelli, 3) personalmente o tramite le Organizzazioni

sindacali, con accluso il documento ricevuto dall'INPS o dall'INAIL attestante il numero di giornate indennizzate dai predetti Istituti. Tale domanda dovrà essere presentata entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello in cui si siano verificati la malattia o l'infortunio.

Il termine è tassativo, salvo il caso in cui il lavoratore percepisca dagli Istituti Previdenziali l'indennità per malattia o infortunio relativa all'anno precedente dopo il 31 marzo. In questa eventualità la domanda andrà presentata alla Cassa entro 90 giorni dal ricevimento dell'indennità, con allegata la busta riportante il timbro postale con la data di ricevimento.

Il Comitato di gestione erogherà l'indennità spettante al lavoratore con le modalità stabilite da apposita delibera.

art. 8

I contributi di cui agli articoli 3 e 4, riscossi dall'INPS, dovranno affluire, al netto delle spese in apposito conto corrente bancario intestato alla "CIMILA di Verona".

art. 9

Il presente regolamento decorrerà, per i suoi effetti, dal 13/05/1999