

Tipologia: CCNL

Data firma: 6 luglio 2006

Validità: 01.01.2006 - 31.12.2009

[Parti](#) : Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

[Settori](#) : Agroindustriale, Ortoflorovivaisti

Fonte: CNEL

## **Sommario:**

### [Premessa](#)

#### **Titolo I - Parte introduttiva**

[Art. 1 - Oggetto del contratto.](#)

[Art. 2 - Struttura e assetto del contratto.](#)

• Contratto nazionale.

• [Contratto provinciale.](#)

Art. 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo

Art. 4 - Efficacia del contratto.

#### **Titolo II - Relazioni sindacali**

[Art. 5 - Sistema delle relazioni.](#)

[Art. 6 - Osservatori.](#)

• [Osservatorio nazionale.](#)

• [Osservatorio regionale.](#)

• [Osservatorio provinciale.](#)

[Art. 7 - Sistema di formazione professionale e continua.](#)

[Art. 8 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità".](#)

Art. 9 - Mercato del lavoro: azioni bilaterali.

#### **Titolo III - Costituzione del rapporto di lavoro collocamento e mercato del lavoro**

Art. 10 - Assunzione.

Art. 11 - Contratto individuale.

Art. 12 - Periodo di prova.

[Art. 13 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori.](#)

Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.

[Art. 15 - Apprendistato professionalizzante.](#)

• Destinatari.

• Durata.

• Periodo di prova.

• Malattia e infortunio.

• Inquadramento e retribuzione.

• [Formazione.](#)

• Disposizioni transitorie.

[Art. 16 - Somministrazione di lavoro.](#)

Art. 17 - Riassunzione.

Art. 18 - Categorie di operai agricoli.

Art. 19 - Categorie di operai florovivaisti.

Art. 20 - Trasformazione del rapporto.

[Art. 21 - Mobilità territoriale della manodopera.](#)

[Art. 22 - Lavoratori migranti.](#)

Art. 23 - Trasporti e asili nido.

Art. 24 - Convenzioni.

[Art. 25 - Raccolta dei prodotti sulla pianta.](#)

• Dichiarazione del Ministro del Lavoro. Raccolta prodotti sulla pianta.

Art. 26 - Impegni delle Parti in relazione al mercato del lavoro.

#### **Titolo IV - Classificazione del personale**

[Art. 27 - Classificazione.](#)

• A) Operai agricoli.

• B) Operai florovivaisti.

Art. 28 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli.

Art. 29 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti.

#### **Titolo V - Norme di organizzazione aziendale del lavoro**

[Art. 30 - Orario di lavoro.](#)

[Art. 31 - Riposo settimanale.](#)

Art. 32 - Ferie.

Art. 33 - Permessi per formazione continua.

Art. 34 - Permessi straordinari e congedi parentali.

Art. 35 - Permessi per corsi di recupero scolastico.

Art. 36 - Giorni festivi operai agricoli.

Art. 37 - Giorni festivi operai florovivaisti.

[Art. 38 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli.](#)

[Art. 39 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti.](#)

[Art. 40 - Interruzioni e recuperi operai agricoli.](#)

[Art. 41 - Interruzioni e recuperi operai florovivaisti.](#)

Art. 42 - Attrezzi e utensili.

[Art. 43 - Organizzazione del lavoro.](#)

Art. 44 - Trasferimenti operai florovivaisti.

#### **Titolo VI - Norme di trattamento economico**

Art. 45 - Retribuzione.

Art. 46 - Ex scala mobile.

Art. 47 - Tredicesima mensilità.

Art. 48 - Quattordicesima mensilità.

Art. 49 - Scatti di anzianità.

Art. 50 - Obblighi particolari tra le Parti.

Art. 51 - Rimborso spese.

Art. 52 - Classificazione e retribuzione per età.

[Art. 53 - Cottimo.](#)

Art. 54 - Trattamento di fine rapporto (TFR) .

#### **Titolo VII - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute**

Art. 55 - Previdenza e assistenza.

Art. 56 - Fondo nazionale di previdenza complementare.

Art. 57 - Malattia e infortunio operai agricoli.

Art. 58 - Malattia e infortunio operai florovivaisti.

Art. 59 - Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli.

- Malattia.
- Infortuni sul lavoro.

Art. 60 - Cassa integrazione salari.

Art. 61 - Anticipazione trattamenti assistenziali.

Art. 62 - Fondo integrativo sanitario.

[Art. 63 - Lavori pesanti o nocivi.](#)

[Art. 64 - Tutela della salute dei lavoratori.](#)

[Art. 65 - Libretto sindacale e sanitario.](#)

Art. 66 - Lavoratori tossicodipendenti.

### **Titolo VIII -Sospensione, risoluzione rapporto e provvedimenti disciplinari**

Art. 67 - Trapasso di azienda.

Art. 68 - Servizio militare.

Art. 69 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato.

- a) Giusta causa.
- b) Giustificato motivo.

Art. 70 - Dimissioni per giusta causa.

Art. 71 - Preavviso di risoluzione del rapporto.

Art. 72 - Norme disciplinari operai agricoli.

Art. 73 - Norme disciplinari operai florovivaisti.

Art. 74 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti.

### **Titolo IX - Diritti sindacali**

[Art. 75 - Delegato d'azienda operai agricoli.](#)

[Art. 76 - Delegato d'azienda operai florovivaisti.](#)

Art. 77 - Tutela del delegato di azienda.

Art. 78 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) .

[Art. 79 - Riunioni in azienda.](#)

Art. 80 - Permessi sindacali.

Art. 81 - Contributo contrattuale.

Art. 82 - Quote sindacali per delega.

### **Titolo X - Norme finali**

Art. 83 - Controversie individuali.

[Art. 84 - Controversie collettive.](#)

Art. 85 - Condizioni di miglior favore.

[Art. 86 - Contrattazione provinciale operai agricoli.](#)

[Art. 87 - Contrattazione provinciale operai florovivaisti.](#)

- Impegno a verbale. Diffusione contratti e tabelle.

[Art. 88 - Riforma degli strumenti delle attività bilaterali.](#)

[• Impegni delle parti.](#)

Art. 89 - Esclusività di stampa. Archivi contratti.

### **Allegati**

Allegato 1)

- Minimi salariali di area mensili
- Minimi salariali di area orari

Allegato 2) Protocollo di intesa [Allegato 3\) Verbale di accordo](#) tra le parti sul tema dello sviluppo, dell'occupazione e

[• 1\) Rappresentante della sicurezza \(RLS\) .](#)

- [2\) Modalità di elezione.](#)
- [3\) Permessi retribuiti.](#)
- [4\) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.](#)
- [5\) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.](#)
- [6\) Riunioni periodiche.](#)
- [7\) Comitato paritetico nazionale.](#)
- [8\) Comitato paritetico provinciale.](#)
- [9\) Formazione e informazione dei lavoratori.](#)
- [10\) Norma di rinvio.](#)

[Allegato 4\) Regolamento per il funzionamento degli osservatori \(art. 6 CCNL\) .](#)

- 1) Presidenza.
- 2) Segreteria.
- 3) Riunioni dell'Osservatorio.
- 4) Rappresentanti.
- [5\) Compiti dell'Osservatorio.](#)
- 6) Operatività dell'Osservatorio.

[Allegato 5\) Accordo interconfederale per la costituzione del fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura](#)

[Allegato 6\) Profili formativi del settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante](#)

- [Formazione formale.](#)
- Organizzazione ed economia
- Disciplina del rapporto di lavoro
- [Sicurezza sul lavoro \(misure collettive\)](#)
- [Profili formativi](#)

Allegato 7) Tabella indennità di anzianità

Allegato 8) Accordo sui termini di corresponsione del TFR agli operai a tempo determinato

- Modello per l'indicazione delle spettanze maturate per trattamento di fine rapporto

Allegato 9) Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per

- Accordo istitutivo
  - o Art. 1 - Costituzione.
  - o Art. 2 - Destinatari.
  - o Art. 3 - Associati.
  - o Art. 4 - Organi del Fondo.
  - o Art. 5 - Assemblea dei delegati.
  - o Art. 6 - Consiglio di amministrazione.
  - o Art. 7 - Collegio dei sindaci.
  - o Art. 8 - Impiego delle risorse.
  - o Art. 9 - Conflitti d'interessi.
  - o Art. 10 - Contribuzione.
  - o Art. 11 - Adesione e permanenza nel Fondo.
  - o Art. 12 - Cessazione dell'obbligo di contribuzione.
  - o Art. 13 - Prestazioni.
  - o Art. 14 - Riscatto e trasferimento della posizione.
  - o Art. 15 - Spese di avvio del Fondo.
  - o Art. 16 - Spese per la gestione del Fondo.

o Art. 17 - Norme transitorie e finali.

[Allegato 10\) "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"](#)

• [A\) Protocollo d'intesa](#)

o [1\) I prodotti fitosanitari](#)

□ [1.1\) Classificazione dei prodotti fitosanitari.](#)

□ [1.2\) Misure di prevenzione generale.](#)

□ [1.3\) Misure di prevenzione particolari per le diverse classi.](#)

□ [1.4\) Raccomandazioni utili](#)

□ [1.5\) Informazioni mediche.](#)

□ [1.7\) Elenco Centri antiveleni](#)

o [2\) Mezzi meccanici](#)

o [3\) Stalle e allevamenti](#)

o [4\) Silos, pozzi neri, cantine e ambienti simili](#)

o [5\) Frigoriferi](#)

o [6\) Serre](#)

o [7\) Lavorazioni a cielo aperto](#)

• [B\) Dispositivi di protezione individuali](#)

[Allegato 11\) Libretto sindacale e sanitario](#)

• [Scheda integrativa per la lavoratrice agricola](#)

[Allegato 12\) Protocollo di intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti](#)

• ***Modalità di costituzione e di funzionamento.***

o 1) Ambito e iniziativa per la costituzione.

o 2) Composizione della RSU.

o 3) Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri.

o 4) Numero dei componenti.

o [5\) Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.](#)

o [6\) Compiti e funzioni.](#)

o 7) Durata e sostituzione nell'incarico.

o 8) Funzionamento della RSU.

o 9) Elettorato attivo e passivo.

o [10\) Delegati sindacali.](#)

o [11\) Rinvio all'Accordo quadro](#)

o Clausola finale.

• ***Parte II - Disciplina della elezione della RSU***

o 1) Modalità per indire le elezioni.

o 2) Quorum per la validità delle elezioni.

o 3) Presentazione delle liste.

o 4) Commissione elettorale.

o 5) Compiti della Commissione.

o 6) Affissioni.

o 7) Scrutatori/rici.

o 8) Segretezza del voto.

o 9) Schede elettorali.

o 10) Preferenze.

o 11) Modalità della votazione.

- o 12) Composizione del seggio elettorale.
- o 13) Attrezzatura del seggio elettorale.
- o 14) Riconoscimento degli/le elettori/rici.
- o 15) Compiti del/la presidente.
- o 16) Operazioni di scrutinio.
- o 17) Ricorsi alla Commissione elettorale.
- o 18) Comitato dei/le garanti.
- o 19) Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.
- o 20) Adempimenti dell'impresa.
- o 21) Clausola finale.

[Allegato 13\) Statuto Agriform Organismo bilaterale per la formazione professionale](#)

• [Art. 1 - Costituzione.](#)

• [Art. 2 - Scopi e finalità.](#)

- Art. 3 - Sede.
- Art. 4 - Durata.
- Art. 5 - Soci.
- Art. 6 - Contributi.
- Art. 7 - Organi.
- Art. 8 - Assemblea.
- Art. 9 - Presidente e Vice Presidente.
- Art. 10 - Comitato di Gestione.
- Art. 11 - Il Collegio dei Revisori.
- Art. 12 - Organi consultivi.
- Art. 13 - Patrimonio dell'Associazione.
- Art. 14 - Esercizio sociale.
- Art. 16 - Regolamento.
- Art. 17 - Scioglimento.
- Art. 18 - Competenze.
- Art. 19 - Rinvio.

[Allegato 14\) Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 Disciplina transitoria dei contratti di inserimento](#)

---

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti 6 luglio 2006**

L'anno 2006, il giorno 6 luglio, in Roma, tra Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), [...] con la partecipazione delle seguenti Federazioni: Federazione nazionale dei proprietari conduttori in economia, [...], Federazione nazionale affittuari conduttori in economia [...], Federazione nazionale dei conduttori in forme associative e altre tipologie di imprese [...], Confederazione nazionale Coldiretti [...] in nome e per conto delle Federazioni nazionali aderenti, [...] Confederazione Italiana Agricoltori (Cia) [...] e Flai/Cgil [...] assistiti dal Segretario generale confederale [...], Fai/Cisl [...], Uila/Uil [...].

In applicazione dell'Accordo nazionale di rinnovo sottoscritto in pari data, si è stipulato il presente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, da valere in tutto il territorio della

Repubblica italiana.

## **Titolo I - Parte introduttiva**

### **Art. 1 - Oggetto del contratto.**

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

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

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

(\*) Sono florovivaistiche le aziende:

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

### **Art. 2 - Struttura e assetto del contratto.**

La struttura della contrattazione è articolata su 2 livelli: nazionale e provinciale.

#### ***Contratto provinciale.***

[...]

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 86 e 87 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

[...]

## **Titolo II - Relazioni sindacali**

### **Art. 5 - Sistema delle relazioni.**

Le Parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le Parti si svolgono, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal contratto o da singoli accordi, quali:

- Osservatori nazionale, regionali, provinciali di cui all'art. 6 del CCNL;

- "Agriform" di cui all'art. 7 del CCNL;
- "Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità" di cui all'art. 8 del CCNL;
- "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsto dall'Accordo 18.12.96 (allegato 3);
- altri Organismi che le Parti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

## **Art. 6 - Osservatori.**

### ***Osservatorio nazionale.***

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

[...]

- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;

[...]

- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'Osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle Parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

### ***Osservatorio regionale.***

Le Parti convengono di costituire a livello regionale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agro-alimentare e attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a 6 e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le Parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

### ***Osservatorio provinciale.***

Le Parti convengono di costituire a livello provinciale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso e il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle Organizzazioni sindacali da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono



presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

-individuare gli 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;

-esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;

-esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare 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;

-concordare per l'occupazione femminile azioni positive 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;

-esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza e in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 83;

-esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei CCNL e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione colturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a 6 e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le Parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'allegato 4 del presente CCNL.

### **Art. 7 - Sistema di formazione professionale e continua.**

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su 3 pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

#### **(1) Fondo interprofessionale per la formazione continua**

#### **(2) Agriform**

#### **(3) Centro di formazione agricola**

1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118, legge n. 388/00, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4), legge n. 845/78 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le Parti nelle

misure previste (100% nelle aree dell'obiettivo 1 e 50% nelle altre aree).

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le Parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2) Agriform è l'Organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi, e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli Organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia d'istruzione di livello superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'Isfol. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (Osservatori) previsti dal CCNL e ai Centri di formazione agricola.

3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale, continua e permanente e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego e in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le Parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31.12.06 (\*). Le modalità e i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai contratti provinciali.

(\*) In data 14.12.06 Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Cgil, Cisl e Uil e Confederdia hanno costituito il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura denominato For.Agri.

L'Accordo istitutivo è riprodotto nell'allegato 5.

## **Art. 8 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità".**

Entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da 2 rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che, alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- (a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
  - (b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della [Raccomandazione](#) CEE 13.12.84 n. 635, dei Programmi di azione della Comunità europea nn. 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
  - (c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
  - (d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.
- Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle Organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle Organizzazioni datoriali e sindacali e annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

### **Titolo III - Costituzione del rapporto di lavoro collocamento e mercato del lavoro**

#### **Art. 13 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori.**

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.67 n. 977, così come modificata dal D.lgs. 4.8.99 n. 345 e dal D.lgs. 18.8.00 n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai 15 anni compiuti.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", D.lgs. 26.3.01 n. 151).

#### **Art. 15 - Apprendistato professionalizzante.**

##### ***Formazione.***

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, etc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 80 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno della azienda qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, di figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, di personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità 'e-learning', 'on the job' e in affiancamento.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28.2.00. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.

Le Parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5), D.lgs. 10.9.03 n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le Parti - al fine di dare piena e immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante - definiscono i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5 bis) del citato art. 49, del D.lgs. 10.9.03 n. 276, come da allegato 6), che costituisce parte integrante del presente articolo.

Tali profili formativi - per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche - potranno essere successivamente aggiornati e integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico di Agriform.

#### **Art. 16 - Somministrazione di lavoro.**

In applicazione di quanto disposto dagli artt. 20 e ss., D.lgs. n. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

[...]

(c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.lgs. n. 626/94;

[...]

(e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria, nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;

[...]

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

#### **Art. 21 - Mobilità territoriale della manodopera.**

[...]

Inoltre le Parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate

da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

- (1) funzionalità e potenziamento degli Uffici di collocamento per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
  - (2) vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori e interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
  - (3) studio e individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.
- Le stesse Parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali tripartite.

A tal riguardo, ad iniziativa di una delle Parti, sarà concordata la scelta del bacino di impiego e la data di svolgimento della conferenza, cui saranno interessate a partecipare le strutture pubbliche del bacino di impiego medesimo.

In tali conferenze un'attenzione particolare sarà riservata alla mobilità dei flussi migratori della manodopera extracomunitaria e ai problemi dei servizi sociali indispensabili per l'accoglimento di tale manodopera.

In relazione ai detti servizi sociali saranno interessate e invitate alla conferenza le competenti autorità pubbliche tenute, per legge, agli adempimenti relativi.

#### **Art. 22 - Lavoratori migranti.**

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

[...]

#### **Art. 25 - Raccolta dei prodotti sulla pianta.**

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Ente competente all'accertamento della manodopera, secondo le modalità e nei termini stabiliti dalle delibere delle Commissioni regionali tripartite.

### **Titolo IV - Classificazione del personale**

#### **Art. 27 - Classificazione.**

[...]

##### ***Impegno a verbale.***

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta di 6 membri, di cui 3 designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e 3 designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione - che ultimerà i suoi lavori entro il 31.12.07 - delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione.

### **Titolo V - Norme di organizzazione aziendale del lavoro**

### **Art. 30 - Orario di lavoro.**

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

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2), D.lgs. 8.4.03 n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al comma 1) del presente articolo, i contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche e anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

### **Art. 31 - Riposo settimanale.**

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

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana. In base all'art. 22, legge 17.10.67 n. 977, modificata dal D.lgs. 4.8.99, n. 345, agli operai d'età inferiore ai 18 anni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8, legge 22.2.34 n. 370.

### **Art. 38 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli.**

[...]

I limiti del lavoro notturno al coperto devono essere stabiliti nei contratti provinciali.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

[...]

**Art. 39 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti.**

[...]

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

[...]

**Art. 40 - Interruzioni e recuperi operai agricoli.**

[...]

Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8, legge 8.8.72 n. 457.

**Art. 41 - Interruzioni e recuperi operai florovivaisti.**

[...]

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore 2 giornaliere e le ore 12 settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8, legge n. 457/72.

**Art. 43 - Organizzazione del lavoro.**

I contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività e alle aziende la continuità della attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti e ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli Osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi, specifici esami ai sensi dell'art. 6.

I contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di Società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

**Titolo VI - Norme di trattamento economico**

**Art. 53 - Cottimo.**

Le Organizzazioni provinciali in sede di stipulazione dei contratti provinciali disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1 (Oggetto del contratto).

## **Titolo VII - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute**

### **Art. 63 - Lavori pesanti o nocivi.**

I contratti provinciali individueranno i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

### **Art. 64 - Tutela della salute dei lavoratori.**

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività":

(a) per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi 2 ore e 20 minuti di interruzione retribuita. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori della azienda;

(b) per quanto riguarda gli operai agricoli, i contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro - a parità di retribuzione e di qualifica - di 2 ore e 20 minuti giornaliere. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Tenuto conto del Protocollo d'intesa allegato al presente CCNL (allegato 10), i contratti provinciali di lavoro dovranno valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre

- fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i contratti provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal contratto e dalla legge 20.5.70 n. 300 - potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

È altresì demandato ai contratti provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 33 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

### **Dichiarazione a verbale.**

Le Parti si impegnano a nominare esperti in materia di sicurezza, in numero paritetico, cui affidare il compito di verificare la rispondenza del Protocollo d'intesa in materia di "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori" (allegato 10 del previgente CCNL) alle disposizioni legislative e regolamentari nel frattempo intervenute in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli esperti concluderanno i loro lavori entro il 31.12.07 formulando alle parti contrattuali una eventuale proposta di aggiornamento e adeguamento del citato Protocollo.

### **Art. 65 - Libretto sindacale e sanitario.**

Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno adottare il libretto



sindacale e sanitario conforme al 'facsimile' allegato al presente CCNL (allegato 11), cui si uniformeranno quelli fino ad oggi adottati a livello provinciale integrativo.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro e dall'operaio presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

## **Titolo IX - Diritti sindacali**

### **Art. 75 - Delegato d'azienda operai agricoli.**

Nelle aziende che occupino più di 5 operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto. Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le RSU (vedi il Protocollo di cui all'allegato 12), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.

[...]

#### ***Il delegato ha i seguenti compiti:***

(a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;

(b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

[...]

### **Art. 76 - Delegato d'azienda operai florovivaisti.**

Nelle aziende che occupino più di 5 operai sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le RSU (vedi il Protocollo di cui all'allegato 12), sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.

[...]

Il delegato ha i seguenti compiti:

(a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;

(b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

[...]

### **Art. 79 - Riunioni in azienda.**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

[...]

## **Titolo X - Norme finali**

### **Art. 84 - Controversie collettive.**

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle Parti, le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti provinciali di lavoro.

### **Art. 86 - Contrattazione provinciale operai agricoli.**

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 6 - Osservatori
- art. 10 - Assunzione
- art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 15 - Contratto di apprendistato
- art. 17 - Riassunzione
- art. 22 - Lavoratori migranti
- art. 27 - Classificazione
- art. 30 - Orario di lavoro
- art. 31 - Riposo settimanale
- art. 33 - Permessi per formazione continua
- art. 35 - Permessi corsi recupero scolastico
- art. 38 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 40 - Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 41 - Organizzazione del lavoro
- art. 45 - Retribuzione
- art. 50 - Obblighi particolari tra le Parti
- art. 51 - Rimborso spese
- art. 52 - Classificazione e retribuzione per età
- art. 53 - Cottimo
- art. 59 - Integrazione trattamento malattia e infortuni sul lavoro
- art. 63 - Lavori pesanti o nocivi
- art. 64 - Tutela della salute dei lavoratori
- art. 72 - Norme disciplinari operai agricoli
- art. 75 - Delegato d'azienda
- art. 82 - Quote sindacali per delega
- art. 88 - Riforma degli strumenti delle attività bilaterali

Le Parti sono impegnate a rispettare e a fare rispettare la presente normativa.

[...]

### **Art. 87 - Contrattazione provinciale operai florovivaisti.**

Nelle province ove esistano aziende florovivaistiche classificate all'articolo "Oggetto del contratto" le Organizzazioni sindacali provinciali dovranno procedere alla stipulazione di

contratti provinciali nei quali dovranno essere disciplinate le seguenti materie:

(1) gli adempimenti di cui agli artt. 14, 15, 17, 22, 27, 30, 33, 35, 43, 45, 50, 51, 52, 53, 63, 64, 82 e 88;

(2) gli eventuali aspetti particolari che non contrastino con le norme generali del presente contratto;

[...]

Le parti contraenti si impegnano di osservare e far osservare il presente CCNL e di intervenire presso le Organizzazioni provinciali in caso di necessità al fine di facilitare l'applicazione del contratto o dirimere eventuali vertenze che insorgessero per l'interpretazione del contratto stesso.

[...]

### **Art. 88 - Riforma degli strumenti delle attività bilaterali.**

#### ***Impegni delle parti.***

Le Parti, al fine di garantire una effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore degli operai agricoli e florovivaisti, nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all'atto della stipula del CCNL, una Commissione paritetica bilaterale, composta da 6 membri, con il compito di:

-monitorare la situazione esistente con riferimento agli enti e Organismi bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo;

-verificare la coerenza e funzionalità della composizione e dei compiti attribuiti a ciascun ente e di quelli effettivamente svolti, con il complessivo sistema degli enti bilaterali delineato dalle intese contrattuali nel tempo raggiunte e con le disposizioni legislative nel frattempo intervenute;

-elaborare una proposta organica di riordino e razionalizzazione degli enti e organismi bilaterali, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia delle attività ad essi demandata.

La proposta elaborata dalla Commissione sarà sottoposta alle parti stipulanti il presente contratto entro il 31.12.07.

A livello territoriale le Parti potranno convenire analoghe iniziative, tenendo conto delle indicazioni della Commissione nazionale.

### **Allegati**

#### **Allegato 3) Verbale di accordo**

##### **"Rappresentante per la sicurezza e Comitati paritetici".**

Il giorno 18 dicembre 1996 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, corso Vittorio Emanuele 101, tra Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti, Confederazione Italiana Agricoltori e Confederalia, Flai/Cgil, Fisba/Cisl, Uila/Uil

-visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

-visto il "Protocollo d'Intesa", allegato al verbale di Accordo 13.11.96 per il rinnovo del CCNL quadri e impiegati agricoli;

-considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 626/94, così come modificato dal D.lgs.

n. 242/96, non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le Parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate di dare attuazione alla definizione dei suddetti aspetti concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli Organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e florovivaisti.

### **1) Rappresentante della sicurezza (RLS).**

Considerato che in base al comma 1), art. 18, D.lgs. n. 626/94 in tutte le aziende è eletto o designato il RLS, le Parti convengono che:

(a) in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il RLS è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA (o delle RSU) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;

(b) in sede provinciale le Organizzazioni firmatarie del presente accordo potranno definire le forme di individuazione del RLS per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

### **2) Modalità di elezione.**

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei RLS deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle RSA (o dalle RSU), ove esistenti.

In tal caso alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.

La preferenza alla nomina del RLS dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nella azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al Comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il RLS eletto o designato potrà svolgere il suo compito non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

### **3) Permessi retribuiti.**

Ai RLS spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti annui pari a:

-6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.;

-12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.;

-20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

Per i RLS che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai RLS per le aziende previste alla lett. b), punto 1).

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA (o alle RSU) ove esistenti.

#### **4) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.***

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina è contenuta all'art. 19, D.lgs. n. 626/94, si concordano le seguenti procedure e indicazioni:

a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

Il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o protezione o ad un addetto da questi incaricato.

b) Nei casi in cui il D.lgs. n. 626/94 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del RLS, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

c) Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f), comma 1), art. 19, D.lgs. n. 626/94. Lo stesso RLS ha diritto di consultare ove previsto il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2), custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche.

Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei RLS designati nei casi di cui al punto 1), lett. b).

#### **5) *Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.***

Il RLS ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1), lett. g), D.lgs. n. 626/94.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore: il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla

normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei RLS di cui alle lett. a) e b), punto 1), nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i RLS che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nella azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

#### **6) Riunioni periodiche.**

In applicazione dell'art. 11, comma 1), DL n. 626/94, le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

#### **7) Comitato paritetico nazionale.**

È istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 626/94 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati e analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al D.lgs. n. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari e amministrative;
- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti e imprenditori agricoli;
- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo;
- le Parti convengono di adottare un regolamento per il funzionamento del Comitato stesso.

#### **8) Comitato paritetico provinciale.**

È istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato avrà i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei RLS;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei RLS con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i RLS che per gli altri lavoratori dipendenti.

#### **9) Formazione e informazione dei lavoratori.**

Le Parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione e

informazione di cui agli artt. 21 e 22, D.lgs. n. 626/94, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

**10) Norma di rinvio.**

Per tutto quanto non previsto dal presente Accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche e integrazioni.

**Allegato 4) Regolamento per il funzionamento degli osservatori (art. 6 CCNL).**

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

**5) Compiti dell'Osservatorio.**

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 6 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai contratti provinciali di lavoro.

**Allegato 5) Accordo interconfederale per la costituzione del fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura**

La Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), la Confederazione nazionale Coldiretti, la Confederazione Italiana Agricoltori (Cia) e Cgil, Cisl, Uil e Confederdia -in coerenza con le intese raggiunte in materia di mercato del lavoro e di formazione professionale con il "Protocollo sulle relazioni sindacali" del 27.6.90;

-ribadito che la formazione costituisce leva essenziale per la modernizzazione del settore e per la valorizzazione del lavoro, così come convenuto nei CCNL del settore;

-ritenuto, altresì, di dover promuovere lo sviluppo di competenze meglio rispondenti alle esigenze di realizzazione della persona umana e ai fabbisogni delle imprese attraverso un sistema di formazione che assicuri al lavoro dipendente il patrimonio di conoscenze necessario a supportare un processo di sviluppo del settore finalizzato a una nuova qualità e alla sicurezza alimentare delle produzioni concordano

1) di istituire un Fondo paritetico nazionale interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 118, legge 23.12.00 n. 388 e successive modifiche e integrazioni, denominato For.Agri;

[...]

6) che nello svolgimento della propria attività il Fondo assume le seguenti priorità:

-promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

-sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile e alla diffusione di azioni positive;

-realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3), art. 118, legge 23.12.00, n. 388 e successive modificazioni;

-sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;

-perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;

-svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la formazione continua e del Ministero del lavoro e della

previdenza sociale;

[...]

### **Allegato 6) Profili formativi del settore agricolo per il contratto di apprendistato professionalizzante**

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico-professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

#### **Formazione formale.**

##### ***Competenze di base trasversali.***

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

[...]

##### **Sicurezza sul lavoro (misure collettive):**

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

#### **Operai**

##### **Profilo formativo**

##### **Addetto conduzione macchine agricole**

##### ***competenze tecnico-professionali generali:***

[...]

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

##### ***competenze tecnico-professionali specifiche:***

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;



-conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

### **Profilo formativo**

#### **Addetto in impresa multifunzionale**

##### **competenze tecnico-professionali generali:**

[...]

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

##### **competenze tecnico-professionali specifiche:**

[...]

### **Profilo formativo**

#### **Addetto in aziende da latte e lattiero-casearie**

##### **competenze tecnico-professionali generali:**

[...]

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

##### **competenze tecnico-professionali specifiche:**

[...]

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

### **Profilo formativo**

#### **Addetto in allevamenti**

##### **competenze tecnico-professionali generali:**

[...]

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

##### **competenze tecnico-professionali specifiche:**

[...]

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

## **Profilo formativo**

### **Addetto in aziende viti-vinicole**

#### ***competenze tecnico-professionali generali:***

[...]

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

#### ***competenze tecnico-professionali specifiche:***

[...]

- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;

[...]

## **Profilo formativo**

### **Addetto in aziende orto-floro-frutticole**

#### ***competenze tecnico-professionali generali:***

[...]

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

#### ***competenze tecnico-professionali specifiche:***

[...]

- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

## **Allegato 10) "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori"**

### **A) Protocollo d'intesa**

Le parti contraenti, nell'intento di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, con il presente "Protocollo" intendono fornire agli operatori agricoli, datori di lavoro e lavoratori, un sintetico quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Al fine, anzitutto, di una opportuna conoscenza delle principali disposizioni di legge che disciplinano la materia in esame, si richiamano i principali provvedimenti legislativi:

- DPR 27.4.55 n. 547 (Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro);
- DPR 19.3.56 n. 303 (Norme generali per l'igiene del lavoro);
- D.lgs. 15.7.91 n. 277 - Attuazione delle direttive n. [80/1107/CEE](#) , n. [82/605/CEE](#) , n. [83/477/CEE](#)

, n.

[86](#)

[/188/CEE](#)

e n.

[88/642/CEE](#)

, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;

-D.lgs. 19.9.94 n. 626 - Attuazione delle direttive n. [89/391/CEE](#) n. [89/654/CEE](#) , n. [89/655/CEE](#) , n. [8](#)

[9/656/CEE](#)

, n.

[90/269/CEE](#)

, n.

[90/270/CEE](#)

, n.

[90/394/CEE](#)

, n.

[90/679/CEE](#)

riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori;

-D.lgs. 19.3.96 n. 242 (Modifiche e integrazioni al D.lgs. 19.9.94 n. 626);

-D.lgs. 14.8.96 n. 493 (Attuazione della Direttiva n. [92/58/CE](#) concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro);

-D.lgs. 25.11.96 n. 645 (Recepimento della Direttiva n. [92/85/CE](#) concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento);

-DPR 24.7.96 n. 459 (Attuazione delle Direttive nn. [89/392/CE](#) e ss., concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine);

-D.lgs. 4.8.99 n. 359 (Attuazione della Direttiva n. [95/63/CE](#) che modifica la Direttiva n. [89/655/CEE](#)

relativa ai requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso di attrezzature da parte dei lavoratori);

-D.lgs. 4.8.99 n. 345 (Attuazione della Direttiva n. [94/33/CE](#) relativa alla protezione dei giovani sul lavoro);

-D.lgs. 25.2.00 n. 66 (Attuazione delle Direttive nn. [97/42/CE](#) e [1999/38/CE](#) , che modificano la Direttiva n. [90/39](#)

[4/CEE](#)

, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro);

-D.lgs. 2.2.02 n. 25 (Attuazione della Direttiva n. [98/24/CE](#) sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro);

-legge 23.12.78 n. 833 (Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale);

-DPR 30.6.65 n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali);

-DPR 13.4.94 n. 336 (Nuove tabelle malattie professionali);

-D.lgs. 30.4.92 n. 285 (Nuovo Codice della strada);

-DPR 16.12.92 n. 495 (Regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo Codice della strada);

-D.lgs. 17.3.95 n. 194 (Attuazione della Direttiva n. [91/414/CEE](#) in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari);

-DPR 23.4.01 n. 290 (Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti).

Il D.lgs. n. 626/94 ha recepito 8 direttive comunitarie in materia di:

misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;

luoghi di lavori; uso di attrezzature di lavoro;

uso dei dispositivi di protezione individuali; movimentazione manuale dei carichi;

uso di attrezzature munite di videoterminali;

protezione da agenti cancerogeni; protezione da agenti biologici.

### **1) I prodotti fitosanitari**

Il D.lgs. n. 194/95 disciplina la classificazione tossicologica dei prodotti fitosanitari in attuazione delle disposizioni comunitarie. Le 4 classi tossicologiche previste dal DPR n. 1255/68 e dal DPR n. 223/88 vengono abolite e sostituite con la classificazione comunitaria, la quale distingue prodotti "molto tossici", "tossici", "nocivi", e altri prodotti fitosanitari non classificabili come tali.

#### **1.1) Classificazione dei prodotti fitosanitari.**

Ai fini dell'applicazione delle nuove norme la classificazione dei prodotti fitosanitari è la seguente:

- (a) preparati "molto tossici" e "tossici" (corrispondenti alla I classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni mortali per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario deve essere contrassegnato in etichetta da un teschio nero su ossa incrociate, inserito in un riquadro, di colore giallo-arancio e dalla scritta "molto tossico" o "tossico" in base alla tossicità del prodotto;
- (b) preparati "nocivi" (corrispondenti alla II classe delle norme previgenti) comprende i prodotti che possono provocare intossicazioni gravi per l'uomo in seguito ad assorbimento per qualsiasi via. Il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta, in modo indelebile, da una croce di S. Andrea nera, inserita in un riquadro di colore giallo- arancio e dalla scritta "nocivi";
- (c) altri preparati, non classificabili come molto tossici, tossici e nocivi corrispondenti alla III e IV classe delle norme previgenti. Quelli corrispondenti alla III classe comprendono i prodotti che possono provocare intossicazione di lieve entità per l'uomo; il prodotto fitosanitario è contrassegnato in etichetta con caratteri ben visibili e indelebili, dalla frase "attenzione: manipolare con prudenza". Quelli corrispondenti alla IV classe comprendono i prodotti che possono comportare rischi trascurabili per l'uomo e non riportano in etichetta simbologie particolari.

#### **1.2) Misure di prevenzione generale.**

Misure comuni a tutte e 4 le classi di prodotti sono la conservazione degli stessi prodotti in luoghi inaccessibili ai bambini e agli animali domestici e in ripostigli chiusi a chiave. Oltre a tenere ben chiusa la confezione di tali prodotti:

-durante l'impiego del prodotto, divieto di fumare o di mangiare;

-non contaminare alimenti, bevande, corsi d'acqua;

-non operare contro vento;

-dopo la manipolazione o in caso di contaminazione, lavarsi accuratamente con acqua e sapone;

- rendere inutilizzabili, dopo l'uso, con i mezzi più idonei, le confezioni che contenevano il prodotto;
- evitare il contatto con la pelle, gli occhi e gli indumenti;
- consentire l'uso e l'impiego dei prodotti molto tossici, tossici e nocivi esclusivamente ai lavoratori muniti del prescritto patentino di cui all'art. 23, DPR n. 1255/68.

### **1.3) Misure di prevenzione particolari per le diverse classi.**

#### **Classe I:**

- non contaminare altre colture;
- evitare di respirarne i vapori;
- durante la preparazione e l'impiego usare tute, guanti, maschere e occhiali protettivi. In caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta.

#### **Classe II:**

- non contaminare altre colture
- evitare di respirare i vapori
- in caso di malessere ricorrere al medico mostrandogli l'etichetta

### **1.4) Raccomandazioni utili:**

- nel caso di utilizzo di macchinari con cabine è opportuno assicurare altresì la protezione dall'assorbimento dei prodotti utilizzati;
- effettuare la manutenzione periodica dei macchinari e strumenti usati per le miscele e lo spandimento dei prodotti;
- a fine lavoro svuotamento degli attrezzi e ripulitura dei luoghi nei quali è stato compiuto il trattamento. Non effettuare il lavaggio con acque che possono venire utilizzate. Versare residui in fosse appositamente predisposte;
- esporre in modo ben visibile nei locali dove si conservano i prodotti antiparassitari le etichette dei prodotti medesimi o copia di esse;
- rispettare scrupolosamente i tempi di agibilità sui terreni o locali chiusi ove sono stati impiegati antiparassitari, secondo quanto indicato nelle etichette dei singoli prodotti;
- gli abiti da lavoro vanno comunque conservati in ripostigli strettamente separati dagli abiti personali. Analogamente il vestiario utilizzato durante la manipolazione e spandimento dei presidi sanitari deve essere lavato separatamente da altri indumenti.

### **1.5) Informazioni mediche.**

I sintomi di intossicazione e i consigli terapeutici per il medico in particolare per quanto concerne i prodotti molto tossici, tossici e nocivi sono evidenziati nelle rispettive etichettature. Pertanto al medico che presta l'intervento deve essere presentata l'etichettatura del prodotto che si presume abbia provocato l'intossicazione.

Una serie di norme legislative hanno vietato l'impiego in agricoltura dei presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi, a causa del loro elevato rischio per la salute degli utilizzatori e dei consumatori:

revocato

-2,4,5 - T

revocato

-Acido cianidrico

non autorizzato

-Aldrin

revocato

-Amitrol

revocato

-Atrazina

sospesa

-Azinfon Etile

revocato

-Barban

revocato

-Binapacril

revocato

-Bromofos

revocato

-Bromofos Etile

revocato

-Butocarbossina

revocato

-Captafol

revocato

-Carbonio Solfuro

revocato

-Carbonio Tetracloruro

revocato

-Cianato di Potassio

revocato



-Cloramben

revocato

-Cloraniformentano

revocato

-Clorbenside

revocato

-Clordano

revocato

-Clorobenzilato

revocato

-DDT

revocato

-Demeton s Metile

revocato

-Dialifos

revocato

-Piallato

non autorizzato

-Dieldrin

revocato

-Dinoseb

revocato

-Dinoterb

revocato

-Dioxation

non autorizzato

-Edifenfos

revocato

-Endrin

revocato

-Eptacloro

revocato

-Esaclorobenzolo

revocato

-Etem

revocato

-Etion

revocato

-Fenoxicarb

sospeso

-Ferban

revocato

-HCH

revocato

-Mevinfos

revocato

-Nabam

revocato

-Naled

revocato

-Nicotina

revocato

-Pertane

revocato

-Protoato

revocato

-Tepp

revocato

-Toxafene

non autorizzato

-Triallato

revocato

-Zireb

revocato

Hanno altresì subito una limitazione d'impiego i presidi sanitari contenenti i sotto elencati principi attivi:

- lindano
- DDD

### **1.7) Elenco Centri antiveleni**

[Omissis]

### **2) Mezzi meccanici**

#### **Principali misure di prevenzione.**

A titolo puramente esemplificativo:

- adozione di cabina o telaio di protezione per trattrici agricole a ruote indicate dalla citata Circolare del Ministero del lavoro del 19.5.81 n. 49 al fine di evitare o ridurre gli infortuni derivanti dal ribaltamento delle trattrici medesime;
- adeguato addestramento degli addetti all'uso dei singoli mezzi meccanici;
- rispetto dei tempi e delle modalità di manutenzione del mezzo meccanico secondo le specifiche indicazioni della casa costruttrice;
- la pulizia, riparazione, registrazione, ingrassaggio o comunque la manipolazione di parti di macchine non deve essere effettuata quando queste sono in moto. Gli elementi delle macchine, quando costituiscono pericolo, devono essere protetti o segregati o provvisti dei dispositivi di sicurezza;
- tutte le parti di collegamento o fissaggio (viti, bulloni, etc.), gli ingranaggi, le ruote e parti mobili e dentate, i motori e quelle parti che in caso di rottura possono fuoriuscire con violenza, devono essere fornite di adeguate protezioni (schermi, custodie, etc.);
- le aperture di alimentazione e di scarico delle macchine devono essere provviste di idonei ripari (parapetti o griglie, coperture, etc., esempio trebbiatrici);
- gli organi di comando per la messa in moto e l'arresto devono essere ben riconoscibili e di facile portata, ma tali da evitare accensioni accidentali;
- i mezzi di sollevamento e trasporto devono essere usati in modo rispondente alle loro caratteristiche con le opportune misure per assicurare la stabilità del mezzo;
- ove consentito dalla caratteristica del mezzo, sedili delle macchine con sospensioni regolabili in grado di ridurre almeno le vibrazioni verticali e adeguata imbottitura;
- per le macchine azionate da motori elettrici: corretta esecuzione impianto elettrico di terra e perfetta taratura dei fusibili;
- per le macchine ad azionamento oleodinamico, osservanza scrupolosa dei limiti massimi di portata di carico e protezione dei comandi contro l'azionamento accidentale;
- parapetti protettivi dell'altezza di almeno m. 1 per le piattaforme di sollevamento azionate da

pompe idrauliche e per i piani di carico.

### **3) Stalle e allevamenti**

Le stalle e i ricoveri degli animali in genere non devono comunicare con i locali di abitazione o con i dormitori.

Quando le stalle o i ricoveri siano situati sotto i locali predetti devono avere solai costruiti in modo da impedire il passaggio di gas.

Le aziende devono tenere a disposizione degli addetti alla custodia del bestiame i mezzi di disinfezione necessari per evitare il contagio delle malattie infettive quali zoonosi batteriche e virali.

Nelle attività concernenti la distruzione di parassiti animali, nonché in quelle concernenti la prevenzione e la cura delle malattie infettive del bestiame, devono essere osservate le disposizioni per la difesa delle sostanze.

Oltre alla osservazione delle prescrizioni di legge in materia di stalle e di concimaie, la prevenzione per gli addetti al bestiame deve essere rivolta ad evitare la polverosità derivante dal deposito, trasporto e scarico dell'alimentazione secca, i gas da fermentazione degli escrementi animali e quanto altro connesso al microclima dell'ambiente di lavoro (umidità e sbalzi di temperatura).

### **4) Silos, pozzi neri, cantine e ambienti simili**

Oltre all'osservazione delle norme di legge in materia, la prevenzione per gli addetti ai lavori che si svolgono negli ambienti indicati in epigrafe deve essere rivolta ad evitare lo sviluppo di gas tossici prodotti dalla fermentazione organica vegetale o dei rifiuti animali, ma anche da microclima, incendi ed esplosioni e quanto altro connesso all'ambiente di lavoro.

L'accesso dei lavoratori nei locali indicati può avvenire saltando dopo che sia stata preventivamente accertata l'esistenza delle condizioni di respirabilità, ossia assenza di gas tossici.

I lavoratori che esplicano attività in tali ambienti devono usare le necessarie cautele e, in particolare, essere forniti di ogni mezzo di protezione (maschere, cinture di sicurezza, tute e scarpe adeguate, etc.); devono essere, inoltre, vigilati dall'esterno per tutta la durata del lavoro.

### **5) Frigoriferi**

La prevenzione per gli addetti che esplicano la loro attività in ambienti refrigerati deve essere rivolta in particolare ad evitare i rischi connessi al microclima specifico.

Pertanto tali lavoratori devono essere muniti di mezzi protettivi adeguati (tute imbottite, guanti, cappelli).

### **6) Serre**

Oltre al rispetto delle prescrizioni di legge in materia, la prevenzione per gli addetti deve essere rivolta ad assicurare:

- divieto di accesso per i non addetti al trattamento durante lo svolgimento del medesimo con uso di sostanze chimiche;
- rispetto delle indicazioni individuate per l'uso dei fitofarmaci e dei relativi tempi di sicurezza secondo le indicazioni delle etichette;
- adeguato sistema di aerazione;
- uso di idonei mezzi protettivi individuali (indumenti di lavoro, cuffie, etc.).



### **7) Lavorazioni a cielo aperto**

Oltre a quanto già previsto nell'impiego degli antiparassitari, ove si faccia uso di scale per la potatura, la raccolta prodotti, il carico e scarico di fieno o per altri impieghi, deve trattarsi di scale costruite con materiali adatti alle condizioni di impiego, di dimensioni appropriate; se di legno devono avere i pioli fissati mediante incastro ai montanti, coperti di materiale antisdrucchiabile alle estremità superiori. Le scale doppie non devono superare l'altezza di m. 5.

### **B) Dispositivi di protezione individuali**

Dispositivo personale di sicurezza (DPI) è qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni completamento o accessorio destinato a tale scopo (art. 40, D.lgs. n. 626/94).

L'utilizzo dei DPI comporta per il datore di lavoro l'applicazione del Titolo IV, D.lgs. n. 626/94. In particolare occorre prestare attenzione alla:

- valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi (esempio uso di prodotti fitosanitari);
- individuazione delle caratteristiche dei DPI correlata ai rischi aziendali e acquisto degli stessi in relazione a tali esigenze;
- individuazione delle condizioni in cui un DPI deve essere usato soprattutto in relazione alla durata dell'uso;
- informazione e formazione dei lavoratori sull'utilizzo dei DPI. L'addestramento è obbligatorio per quelli di III categoria (maschere e filtri per la protezione dell'apparato respiratorio - utilizzo dei prodotti fitosanitari - cuffie per la protezione dell'udito - utilizzo di macchine e/o impianti particolarmente rumorosi).

Per quanto riguarda l'impiego dei prodotti fitosanitari i DPI servono a proteggere gli operatori dal rischio di possibili intossicazioni per via cutanea o respiratoria.

L'uso dei mezzi personali di protezione va considerato come elemento di sicurezza aggiuntivo ai seguenti criteri:

- impiego razionale dei presidi sanitari anche attraverso l'utilizzazione delle tecniche di lotta guidata e integrata;
- manutenzione periodica delle apparecchiature adibite alla erogazione dei fitofarmaci.

### **Inconvenienti legati all'uso dei mezzi di protezione individuale:**

- disagio (sudorazione, fatica legata al peso di certi mezzi protettivi, etc.);
- aumento lavoro respiratorio (nel caso di maschere);
- induzione di falsa sensazione di sicurezza che può portare a trascurare le norme di buona tecnica;
- aumento del pericolo di infortuni (ridotta visibilità, movimenti meno agili).

#### **mezzi di protezione adoperati**

- tuta in tessuto
- tuta in materia impermeabile
- cappello

#### **mansioni durante cui abitualmente vengono adoperati**

- occhiali protettivi
- guanti
- mascherina di carta
- semimaschera in gomma
- maschera intera
- casco
- cabina su trattore
- cabina con aria condizionata

#### **Legenda mansioni**

PM: preparazione miscela

DM: distribuzione della miscela

RC: rientro nella coltura trattata per altre operazioni

### **Come proteggere la pelle**

Scegliere indumenti confezionati con prodotti che non siano penetrabili dai fitofarmaci (PVC resiste bene ai solventi organici tranne al tetracloruro di carbonio, il polietilene resiste bene ai solventi organici compreso il tetracloruro di carbonio). Scegliere indumenti che si possano indossare comodamente e che permettano un lavoro agevole e preferire indumenti usa e getta per non doversi preoccupare della manutenzione.

#### *In particolare sono consigliabili:*

- tute in cotone al 100%, meglio se impermeabilizzate e rivestite sui due lati con materiali che garantiscano una protezione conforme alle norme ISO e una buona permeabilità alla sudorazione come da norma DIN;
- stivali in gomma con suola antiscivolo da calzare sotto la tuta;
- guanti in polietilene o polivinile con sottoganti in cotone;
- cappucci impermeabili con copri collo se manca il casco.

### **Come proteggere gli occhi**

Scegliere occhiali a buona aderenza col viso dotati di guarnizione di materiale resistente ai fitofarmaci.

Scegliere occhiali con buona visibilità, anche laterale. Utilizzare prodotti antiappannanti con cui trattare le lenti.

### **Come proteggere le vie respiratorie**

#### **Maschere a filtro.**

Si tratta o di mezze-maschere che proteggono solo naso e bocca con un facciale dotato di uno o due filtri o di maschere che proteggono l'intero viso compresi gli occhi.

#### **Caschi.**

Sistemi di protezione integrale del capo in cui viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la fa passare attraverso un filtro e la immette

nel casco.

**Cabine.**

Sistemi che creano piccoli ambienti confinati, isolati dall'ambiente esterno all'interno dei quali operano gli addetti. Viene garantito un adeguato ricambio d'aria tramite un ventilatore che aspira l'aria dall'esterno, la filtra e la immette nell'abitacolo. In alcuni casi le cabine sono dotate di impianto di climatizzazione che controlla temperatura e umidità dell'aria immessa.

**Efficacia mezzi di protezione delle vie respiratorie**

Dipende da:

- buona tenuta del facciale;
- buona efficacia dei filtri attraverso cui passa l'aria prima di essere inalata.

**Efficacia filtri**

È il punto cruciale di tutti i sistemi di protezione delle vie aeree.

Dipende dalla composizione del filtro. Esiste una vasta gamma di sostanze che compongono i filtri.

Bisogna scegliere il più adatto in rapporto al prodotto o classe di prodotti da cui ci si vuole proteggere.

Non esiste un filtro universale.

**Altre informazioni contenute sulle etichette dei filtri rispondenti alle norme UNI '83:**

- mese e anno di scadenza (essi vanno riferiti al periodo massimo di conservazione del filtro in adeguate condizioni e non al periodo massimo di efficacia del filtro);
- capacità di assorbimento (funzione della quantità della sostanza assorbente contenuta): 1 piccola, 2 media, 3 grande.

**Garanzia dei filtri rispondenti alle norme UNI '83:**

- bassa resistenza (per i filtri misti A 2 P2 al massimo 8,4 m bar e 30 l/min);
- durata del filtro minima per i filtri A2 = 40 minuti (prove con tetracloruro di carbonio allo 0,5%).

**Limiti di efficacia e durata degli attuali filtrinei confronti dei fitofarmaci.**

Prove di efficacia e di durata per i filtri misti A/P (i più adatti all'uso agricolo) effettuate, secondo le norme UNI, solo con tetracloruro di carbonio e con polveri.

Quindi garanzia di efficacia e di durata dei filtri, non si riferiscono specialmente ai fitofarmaci.

La durata minima garantita dalle norme UNI non tiene conto dell'effetto negativo che su essa gioca la impregnazione di aerosol acquosi, durante l'uso dei fitofarmaci.

**Tabella dati Inrs '84 sull'efficacia dei filtri per maschere e caschi da uso agricolo (% di ritenzione)**

<i>fitofarmaco</i>	<i>filtri per 3 maschere</i>	<i>filtri per 5 caschi</i>
Parathion	75 - 87	40 - 76
Lindano	50 - 60	50 - 65
Endosulfan	68 - 85	45 - 78
Rinosebe	92 - 97	65 - 95

***Indagine dell'Istituto di Meccanica Agraria di Bologna (anno 1981) sulle caratteristiche costruttive di 6 caschi tra i più diffusi.***

peso: kg. 1 - 5

portata aria: 50 - 80 l/minuto

livello sonoro da ventilatore: 75 - 86 dB (A)

L'estrema variabilità dei dati costruttivi dei caschi denuncia una carenza di conoscenze da parte dei costruttori e la mancanza di una adeguata normativa.

Necessaria una scelta oculata da parte dell'utente.

***Caratteristiche di un "buon casco":***

-peso ridotto;

-buon appoggio sulle spalle;

-portata aria 120 l/min (proposta CEE);

-rumore generato dal ventilatore 75 dB (A), (Proposta CEE);

-buona efficacia insonorizzante nei confronti rumori esterni (abbattimento) 5 dB(A);

-buona visibilità anche laterale;

-direzione dei getti d'aria del ventilatore tale da non procurare fastidi e/o impedire l'appannamento.

***Vantaggi delle cabine:***

-elimano i disagi legati all'uso di maschere o caschi;

-possono offrire una buona protezione contro il rumore se opportunamente progettate;

-possono offrire una protezione contro le sfavorevoli condizioni ambientali se dotate di climatizzatore;

-possono offrire una buona protezione contro polveri minerali, se le prese d'aria vengono provviste di opportuni filtri antipolvere;

-quando fossero disponibili filtri di provata efficacia nei confronti dei fitofarmaci, eliminerebbero o ridurrebbero sensibilmente il rischio di esposizione a fitofarmaci.

Una cabina che fornisca condizioni di protezione (filtrazione, climatizzazione e pressurizzazione dell'aria) risulta completamente efficace esclusivamente se l'operatore non inquina la cabina con fitofarmaci (svolgimento di altre mansioni connesse ai trattamenti quali: preparazione della miscela, pulizia dei mezzi di distribuzione, etc.).

Pertanto l'uso della cabina va necessariamente integrato con una adeguata organizzazione del lavoro.

***Limiti delle cabine quali mezzi di protezione contro i presidi sanitari.***

Gli elevati ricambi d'aria aggravano i problemi relativi all'efficacia e alla durata dei filtri. La "falsa sicurezza" indotta dal loro uso può indurre a non far rispettare le norme di buona tecnica durante i trattamenti.

***Osservazioni conclusive sui sistemi di protezione in agricoltura delle vie respiratorie:***

-efficacia filtrante: non è mai il 100%. Anzi per prodotti molto volatili può avvicinarsi al 50%;

- usare con cautela i dati di vita media dei filtri forniti dai costruttori: in presenza di umidità la durata può ridursi in modo molto rilevante;
- mezzi individuali vanno conservati ben puliti, perché possono tramutarsi in una fonte aggiuntiva di assorbimento di tossici;
- non rinunciare mai ai sistemi di preparazione ed erogazione dei presidi sanitari dettati dalle norme di buona tecnica, perché in definitiva sono il più efficace sistema di prevenzione. Fumare o mangiare, cosparsi di prodotti chimici, vanifica ogni sistema di prevenzione.

## **Allegato 11**

### ***Libretto sindacale e sanitario***

Lavoratore \_\_\_\_\_  
(cognome) (nome)

Luogo e data di nascita \_\_\_\_\_

Residenza \_\_\_\_\_  
(Comune - Frazione - Via - Numero Civico)

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Iscritto al Collocamento di \_\_\_\_\_ "ASL" n. \_\_\_\_\_

Con rapporto di lavoro di:

- "ex" salariato fisso
- Operaio a tempo determinato
- Operaio tempo indeterminato "O.T. ind."
- Formazione/lavoro

## **OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

Qualifica \_\_\_\_\_

<b>Disponibilità</b>	<b>Avviamenti</b>
mansioni	periodo
per "fase lavorativa"	
con richiesta nominativa	
per "art. 8/bis"	
altro	

Interruzioni di servizio

Malattia	Note
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	

Infortunio di lavoro	Note
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	

Altri eventi	Note
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	
dal _____ al _____	

**OPERAI A TEMPO INDETERMINATO**

("ex" salariati fissi ed "O.T. ind.")

Qualifica \_\_\_\_\_ Azienda \_\_\_\_\_

Data assunzione \_\_\_\_\_

- Precedente rapporto lavoro	O.T. det.	O.T. ind.
- Eventuali patti aggiuntivi		
(da allegare rispondendo "SI")	Si	No

**Interruzioni del servizio**

Cassa integrazione	Note
19 _____ giornate n. _____	
19 _____ giornate n. _____	
19 _____ giornate n. _____	
19 _____ giornate n. _____	

Malattia	Note
----------	------

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Infortunio

Note

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Altri eventi

Note

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

### **GIORNATE LAVORATE**

anno

giornate

anno

giornate

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

19\_\_

### **SCHEDA SANITARIA <sup>(1)</sup>**

Gruppo Sanguigno \_\_\_\_\_

Cartella clinica

**Data**

**Patologia**

Vaccinazioni

**Data**

**Tipo**

**Validità**

(1) da compilarsi a cura del medico

Visite periodiche medicina preventiva

**Data**

**Esito**

***PRECEDENTI LAVORATIVI*** <sup>(2)</sup>

**Datore lavoro**

**Periodo**

**Settore (3)**

**Qualifica**

(2) solo per "O.T. ind." ed "ex" Salariati Fissi

(3) a - di campagna

b - addetti al bestiame

c - addetti ad azienda florovivaistica

***TRATTAMENTI FITOSANITARI EFFETTUATI DAL LAVORATORE***

**Data**

**Tipo trattamento**

**Prodotti usati**

**Mezzi protettivi forniti al lavoratore**



## ***Scheda integrativa per la lavoratrice agricola***

### **Premessa**

La scheda sulla salute riproduttiva della lavoratrice è parte integrante del libretto individuale dei rischi e dei danni per la salute. I particolari fattori di rischio individuati nella scheda vanno infatti presi in considerazione in relazione a tutti gli altri presenti nel libretto individuale. La parte sanitaria della scheda costituisce un'indicazione allo specialista in ginecologia e ostetricia della struttura pubblica per la raccolta dell'anamnesi ginecologica. Si tratta di un'indicazione media: l'anamnesi potrebbe essere sviluppata più o meno a seconda della disponibilità dello specialista e della collaborazione della lavoratrice. I dati così raccordati, per poter essere interpretati, vanno considerati da parte dello specialista nell'insieme della storia clinica.

Sulla base dell'anamnesi lo specialista svolgerà o farà svolgere tutti gli accertamenti necessari a stabilire la diagnosi e l'opportuna terapia per i disturbi in atto. Questa scheda non può essere utilizzata direttamente per indagini epidemiologiche.

## **SALUTE DELLA LAVORATRICE AGRICOLA**

1) Fattori di rischio per la salute riproduttiva:

- guida di trattori
- distribuzione di fitofarmaci
- rientro in colture trattate con fitofarmaci

tipo di coltura \_\_\_\_\_

numero di giorni dopo il trattamento \_\_\_\_\_

- lavori in stalla (con esposizione a formaldeide)

(indicare altri tipi di disinfettanti o altri presidi medico-chirurgici usati):

\_\_\_\_\_

- lavori che comportino esposizione ad altri fattori di rischio (microclima nelle serre, postura di lavoro nella raccolta).

2) Condizioni fisiologiche e patologiche della donna in rapporto alla funzione riproduttiva:

(a) menarca (epoca d'inizio delle mestruazioni);

(b) caratteristiche delle mestruazioni:

- ritmo
- quantità
- durata

(c) disturbi mestruali:

- dismenorrea (sintomatologia dolorifica prima e/o durante le mestruazioni, o algomenorrea);
- disturbi del ritmo;
- polimenorrea (mestruazioni anticipanti);
- oligomenorrea (mestruazioni ritardanti);

- amenorrea (assenza completa delle mestruazioni).

Disturbi della quantità e durata:

- ipomenorrea (mestruazione scarsa e breve);
- ipermenorrea (mestruazioni abbondanti e lunghe);
- menorragia (abnorme aumento della quantità e durata del ciclo).

(d) metrorragia (perdite ematiche intermestruali);

(e) leucorrea (perdite bianche);

(f) xantorrea (perdite gialle);

(g) menopausa (ultima mestruazione);

disturbi del climaterio

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(h) sterilità:

cause diagnosticate

Nota Bene:

Per ogni esposizione occorrono definizioni temporali di durata dell'esposizione nel corso dell'anno (e di mesi o stagioni, in cui essa avviene) e di numero di anni in cui l'esposizione è sinora avvenuta.

(i) interruzione volontaria della gravidanza:

- aborti da cause traumatiche e da cause patologiche;

(l) parto prematuro:

- data
- diagnosi etiologica
- modalità
- nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati

altri parti prematuri

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(m) parto postmaturo:

- data
- diagnosi etiologica
- modalità
- nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati

altri parti postmaturi

\_\_\_\_\_

(n) parto a termine

- data

- modalità

- nel caso di parto distocico indicare gli interventi terapeutici attuati

altri parti a termine

---

---

---

(o) malformazioni nei neonati (indicare quali)

---

---

Nota Bene::

(1) tra parentesi sono indicate le spiegazioni dei termini tecnici;

(2) non sono ripetute le indicazioni per la raccolta di informazioni per i parti successivi al primo, che s'intendono sempre valide;

(3) per ogni sintomo, ovviamente, vanno date indicazioni temporali (da quanto tempo, ogni quanto tempo, ecc.).

## **Allegato 12) Protocollo di intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti**

### ***Modalità di costituzione e di funzionamento.***

#### ***5) Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.***

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

-diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;

-diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali. Sono comunque fatti salvi per le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL i diritti previsti dagli artt. 20 e 24, legge n. 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

#### ***6) Compiti e funzioni.***

Le RSU subentrano alle RSA e ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

#### ***10) Delegati sindacali.***

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

**11) Rinvio all'Accordo quadro.**

Le regole dell'Accordo quadro Cgil, Cisl e Uil e del Protocollo 23.7.93 non modificate dal presente accordo quadro sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

**Allegato 13) Statuto Agriform Organismo bilaterale per la formazione professionale**

**Art. 1 - Costituzione.**

È costituita tra:

le Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli Coldiretti, Confagricoltura e Cia da una parte e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli dipendenti Flai-Cgil, Fisba-Cisl, Uila-Uil e Confederdia dall'altra, una Associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36 CC e ss. denominata "Agriform".

**Art. 2 - Scopi e finalità.**

L'Associazione, costituita in applicazione dell'art. 6, CCNL degli operai agricoli e florovivaisti, stipulato il 19.7.95, e del Protocollo d'intesa allegato A) al CCNL quadri e impiegati agricoli del 13.11.96, non ha fini di lucro e si propone di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità degli addetti in agricoltura, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo 23.7.93 e dall'Accordo per il lavoro 24.9.96.

In particolare Agriform ha i seguenti compiti:

- analizzare, promuovere e organizzare la domanda di formazione dei lavoratori, progettando le tipologie dei corsi e definendo le modalità di fruizione degli stessi da parte dei lavoratori;
- individuare e proporre modelli di base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per i giovani apprendisti;
- progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale, anche attraverso iniziative pilota;
- promuovere il raccordo e la collaborazione con le strutture della pubblica istruzione e formazione (dell'Unione europea e Nazionale) al fine di stimolare una maggiore integrazione tra il mondo del lavoro e dell'istruzione, anche mediante esperienze e stages teorico-pratici;
- promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli enti competenti, degli strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- promuovere in particolare quelle attività formative che si collegano con l'ingresso nella vita attiva o con la riconversione a nuove attività o modalità di lavoro.

*Conseguentemente per il raggiungimento dei suoi scopi Agriform potrà:*

- organizzare incontri e convegni di studio, in materia di formazione, nazionali e internazionali, nonché partecipare ad iniziative analoghe promosse da altri;
- monitorare l'azione formativa svolta dai soggetti preposti al fine di costituire un proprio Centro di documentazione e di fornire ogni informazione utile alle parti costituenti ad ogni livello;
- stimolare le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti costituenti ad utilizzare strumenti idonei allo sviluppo della formazione a livello territoriale;
- stipulare accordi e convenzioni con Associazioni ed Organismi bilaterali, italiani ed esteri,

nonché con altri soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito della formazione;

-realizzare pubblicazioni utili ad informare sulle sue attività e a diffondere contenuti e metodi formativi innovativi;

-attuare ogni altra iniziativa idonea al perseguimento delle finalità sociali e a realizzare gli altri compiti che le Parti, a livello nazionale, dovessero decidere di attribuire ad Agriform.

Per il raggiungimento dei suoi scopi Agriform potrà utilizzare le strutture operative dei soci fondatori e/o dotarsi di proprie autonome strutture operative.

#### **Allegato 14) Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 Disciplina transitoria dei contratti di inserimento**

[...]

6) Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di 'e-learning', in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le Parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le Parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

[...]