

**Contratto  
Collettivo  
Nazionale di  
Lavoro  
per  
i lavoratori del  
settore agricolo e  
florovivaista**

---

1

**Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori agricoli e florovivaisti**

**L'anno 2025, il giorno 28 del mese di ottobre in Roma**

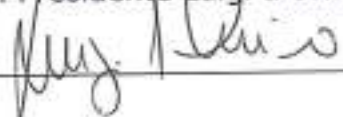
Tra



**FEDERDAT**


CONFEDERAZIONE  
GENERALE EUROPEA  
DATORIALE

la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente Luigi d'Oriano

  
\_\_\_\_\_

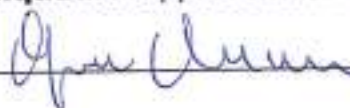
**aep**

l'**Associazione europea per la prevenzione**, in sigla **Assoprevenzione** o più brevemente **AEP**, rappresentata dal Presidente Vincenzo Fucillo

  
\_\_\_\_\_



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU Unionquadri** rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora

  
\_\_\_\_\_



L'**Unione Coltivatori Italiani**, in sigla **UCI** rappresentata dal Presidente Mario Serpillo

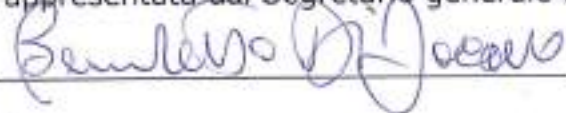
  
\_\_\_\_\_







la **Confederazione Italiana Nazionale Autonomia Lavoratori**, in sigla **CONF.I.A.L.**,  
rappresentata dal Segretario generale Benedetto Di Iacovo





La **Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** in sigla **FLAITS**  
rappresentata dal Segretario generale Andrea Orlando



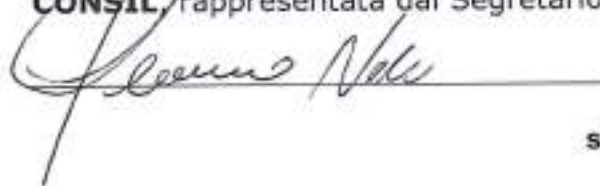


**L'Unione Italiana Cittadini**, in sigla **UIC**, rappresentata dal Segretario Generale  
Giovanni Malinconico





la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla  
**CONSIL**, rappresentata dal Segretario generale Gennaro Noto



**si è stipulato**

il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i lavoratori agricoli e florovivaisti codice  
CNEL A00C, codice INPS 333 composto di:

- Premessa
- Parte generale
- Allegati
- Protocollo aggiuntivo.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti



## SOMMARIO

|   |    |
|---|----|
| <b>PREMESSA GENERALE</b> .....  | 7  |
| <b>PARTE GENERALE</b> .....   | 8  |
| Art. 1 Sfera di applicazione del contratto .....                          | 8  |
| Art. 2 Divieto di discriminazione .....                                   | 8  |
| Art. 3 Azioni positive.....   | 8  |
| <b>PRINCIPI CONTRATTUALI</b> .....  | 10 |
| Art. 4 Retribuzioni .....   | 10 |
| Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa .....                   | 10 |
| Art. 6 Sussidiarietà.....   | 10 |
| Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato .....          | 11 |
| Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa .....                          | 11 |
| Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale.....                              | 11 |
| Art. 10 Progressività.....  | 11 |
| Art. 11 Parità di genere.....   | 11 |
| Art. 12 Ermeneutica contrattuale .....                                    | 11 |
| Art. 13 Conclusioni .....   | 12 |
| <b>SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE</b> .....                           | 13 |
| <b>TITOLO I: CONTRATTAZIONE</b> .....                                     | 13 |
| Art. 14 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale .....  | 13 |
| Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL.....                         | 13 |
| Art. 16 Procedure per il rinnovo .....                                    | 13 |
| Art. 17 Contrattazione integrativa .....                                  | 13 |
| <b>TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE</b> ..... | 15 |
| Art. 18 Livello nazionale.....  | 15 |
| Art. 19 Livello territoriale .....  | 15 |
| Art. 20 Livello aziendale.....  | 15 |
| <b>TITOLO III: DIRITTI SINDACALI</b> .....                                | 16 |
| Art. 21 Delegato d'azienda operai agricoli.....                           | 16 |
| Art. 22 Delegato d'azienda operai florovivaisti .....                     | 16 |
| Art. 23 Tutela del delegato di azienda .....                              | 17 |
| Art. 24 Rappresentanze sindacali unitarie.....                            | 17 |
| Art. 25 Riunioni in azienda .....   | 17 |
| Art. 26 Permessi sindacali .....  | 17 |
| Art. 27 Referendum.....   | 18 |
| Art. 28 Diritto di affissione .....                                       | 18 |
| Art. 29 Trattenuta contributi sindacali.....                              | 18 |
| <b>TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI Premessa</b> .....           | 19 |
| Art. 30 Ente bilaterale nazionale .....                                   | 19 |
| Art. 31 Funzioni e finalità .....   | 19 |



|  |   |           |
|--|---|-----------|
| Art. 32  | Enti bilaterali territoriali.....   | 20        |
| Art. 33  | Finanziamento Enti Bilaterali.....  | 20        |
| Art. 34  | Strumenti nazionali.....  | 20        |
| Art. 35  | Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale...          | 21        |
| Art. 36  | Commissione paritetica per le Pari Opportunità .....                                    | 21        |
| Art. 37  | Osservatorio Nazionale.....   | 22        |
| Art. 38  | Commissione Paritetica Nazionale.....   | 23        |
| Art. 39  | Commissione Paritetica Nazionale: procedure .....                                       | 23        |
| <b>TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA .....</b>                  |   | <b>25</b> |
| Art. 40  | RLS .....   | 25        |
| Art. 41  | RLST.....   | 26        |
| Art. 42  | Organismi paritetici .....  | 26        |
| <b>TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE .....</b>                                |   | <b>27</b> |
| Art. 43  | Commissioni di conciliazione .....  | 27        |
| <b>SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>                         |   | <b>28</b> |
| <b>TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO.....</b>   |   | <b>28</b> |
| <b>CAPO I: APPRENDISTATO.....</b>  |   | <b>28</b> |
| Art. 44  | Contratto di apprendistato.....   | 28        |
| Art. 45  | Durata .....  | 28        |
| Art. 46  | Periodo di prova .....  | 29        |
| Art. 47  | Assunzione nuovi apprendisti .....  | 29        |
| Art. 48  | Ruolo dell'Ente bilaterale .....  | 29        |
| Art. 49  | Inquadramento e retribuzione.....   | 29        |
| Art. 50  | Obblighi del datore di lavoro .....   | 30        |
| Art. 51  | Doveri dell'apprendista.....  | 30        |
| Art. 52  | Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante<br>30 |           |
| Art. 53  | Retribuzione apprendistato di primo e terzo livello.....                                | 31        |
| Art. 54  | Rinvio alla legge.....  | 32        |
| <b>CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO .....</b> |   | <b>32</b> |
| Art. 55  | Contratto a tempo determinato .....   | 32        |
| Art. 56  | Somministrazione di lavoro.....   | 32        |
| <b>CAPO III: PART-TIME.....</b>  |   | <b>33</b> |
| Art. 57  | Premessa .....  | 33        |
| Art. 58  | Rapporto a tempo parziale.....  | 33        |
| Art. 59  | Disciplina del rapporto a tempo parziale .....  | 33        |
| Art. 60  | Lavoro supplementare: normativa .....   | 34        |
| Art. 61  | Variazione in aumento e in distribuzione .....  | 34        |
| <b>TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE .....</b>   |   | <b>35</b> |
| Art. 62  | Fondo di assistenza sanitaria integrativa .....   | 35        |
| Art. 63  | Fondo di previdenza complementare.....  | 36        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| Art. 64   | Fondo di previdenza complementare.....  | 36        |
| Art. 65   | Formazione continua.....  | 36        |
| Art. 66   | Welfare aziendale sperimentale.....   | 36        |
| <b>TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>                        |   | <b>37</b> |
| <b>CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....</b>                                   |   | <b>37</b> |
| Art. 67   | Classificazione.....  | 37        |
| <b>CAPO II: ASSUNZIONE.....</b>   |   | <b>39</b> |
| Art. 68   | Assunzione.....   | 39        |
| <b>CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA.....</b>  |   | <b>40</b> |
| Art. 69   | Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli.....     | 40        |
| Art. 70   | Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti.... | 40        |
| <b>CAPO IV: PERIODO DI PROVA.....</b>   |   | <b>41</b> |
| Art. 71   | Periodo di prova.....   | 41        |
| <b>TITOLO III: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO CAPO I: ORARIO DI LAVORO.....</b> |   | <b>42</b> |
| Art. 72   | Orario normale settimanale.....   | 42        |
| Art. 73   | Riposo settimanale.....   | 42        |
| Art. 74   | Lavoro straordinario, notturno, festivo operai agricoli.....                      | 42        |
| Art. 75   | Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti.....                 | 43        |
| Art. 76   | Interruzioni e recuperi operai agricoli.....                                      | 44        |
| Art. 77   | Interruzioni e recuperi operai florovivaisti.....                                 | 44        |
| Art. 78   | Attrezzature ed utensili.....   | 44        |
| Art. 79   | Trasferimenti operai florovivaisti.....   | 44        |
| Art. 80   | Politiche di integrazione socio-lavorativa.....                                   | 45        |
| <b>CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE.....</b>   |   | <b>45</b> |
| Art. 81   | Riposo settimanale.....   | 45        |
| <b>CAPO III: FESTIVITA'.....</b>  |   | <b>45</b> |
| Art. 82   | Festività.....  | 45        |
| <b>CAPO IV: FERIE.....</b>  |   | <b>46</b> |
| Art. 83   | Determinazione del periodo di ferie.....  | 46        |
| Art. 84   | Richiamo lavoratore in ferie.....   | 46        |
| Art. 85   | Irrinunciabilità.....   | 46        |
| Art. 86   | Ferie solidali.....   | 46        |
| <b>CAPO V: INTERRUZIONI E SOSPENSIONI.....</b>                                      |   | <b>47</b> |
| Art. 87   | Permessi per formazione continua.....   | 47        |
| Art. 88   | Permessi straordinari e congedi parentali.....                                    | 47        |
| Art. 89   | Permessi per corsi di recupero scolastico.....                                    | 48        |
| Art. 90   | Interruzioni e recuperi operai agricoli.....                                      | 48        |
| Art. 91   | Interruzioni e recuperi operai florovivaisti.....                                 | 48        |
| <b>CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO.....</b>  |   | <b>48</b> |
| Art. 92   | Malattia ed infortunio operai agricoli.....                                       | 48        |
| Art. 93   | Malattia ed infortunio operai florovivaisti.....                                  | 49        |

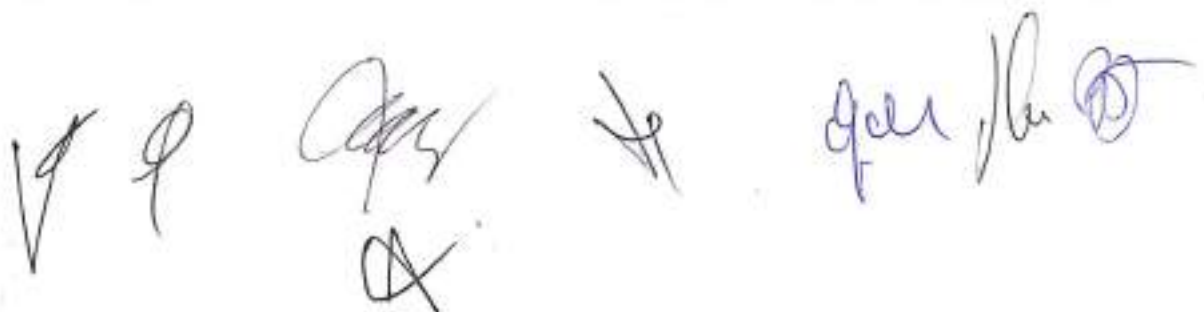
|  |   |           |
|--|---|-----------|
| Art. 94  | Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli .... | 49        |
| Art. 95  | Trattamento per malattia di breve durata .....                                    | 50        |
| <b>CAPO VIII: APPALTI.....</b>                           |   | <b>50</b> |
| Art. 96  | Appalti .....   | 50        |
| <b>CAPO IX: NORME DI COMPORTAMENTO .....</b>             |   | <b>50</b> |
| Art. 97  | Norme disciplinari operai agricoli .....  | 50        |
| Art. 98  | Norme disciplinari operai florovivaisti .....                                     | 51        |
| Art. 99  | Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti.....           | 51        |
| <b>TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>            |   | <b>52</b> |
| <b>CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE .....</b>         |   | <b>52</b> |
| Art. 100   | Retribuzione .....  | 52        |
| Art. 101   | Retribuzione .....  | 52        |
| Art. 102   | Tredicesima mensilità .....   | 52        |
| Art. 103   | Quattordicesima mensilità .....   | 53        |
| Art. 104   | Scatti di anzianità.....  | 53        |
| Art. 105   | Rimborso spese.....   | 53        |
| <b>TITOLO V: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b> |   | <b>55</b> |
| <b>CAPO I: DIMISSIONI E PREAVVISO .....</b>              |   | <b>55</b> |
| Art. 106   | Dimissioni per giusta causa.....  | 55        |
| Art. 107   | Preavviso di risoluzione del rapporto.....  | 55        |
| <b>CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....</b>        |   | <b>55</b> |
| Art. 108   | Trattamento di fine rapporto .....  | 55        |
| <b>ALLEGATI .....</b>                                    |   | <b>56</b> |
| <b>PROTOCOLLO PER IMPIEGATI E QUADRI .....</b>           |   | <b>66</b> |
| Art. 109   | Classificazione del personale impiegatizio .....                                  | 66        |
| Art. 110   | Quadri .....  | 67        |
| Art. 111   | Indennità di funzione - quadri .....  | 67        |
| Art. 112   | Variazione e mansioni di qualifica -quadri .....                                  | 68        |
| Art. 113   | Responsabilità civile verso terzi - quadri.....                                   | 68        |
| Art. 114   | Maggiorazioni .....   | 68        |
| Art. 115   | Ferie.....  | 68        |
| Art. 116   | Retribuzione .....  | 68        |
| Art. 117   | Aumento periodici di anzianità .....  | 68        |
| Art. 118   | Indennità di cassa .....  | 69        |
| Art. 119   | Mezzi di trasporto.....   | 69        |
| Art. 120   | Malattia.....   | 69        |
| Art. 121   | Infortunio .....  | 69        |

## PREMESSA GENERALE

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.



Handwritten signatures in blue ink, likely representing the signatories of the CCNL. There are four distinct signatures visible, some appearing to be initials or stylized names.

## PARTE GENERALE

### Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per 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 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

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

### Art. 2 Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

### Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente ccnl si adoperano affinché:



- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

✓ *[Handwritten signature]*

## PRINCIPI CONTRATTUALI

### Art. 4 Retribuzioni

Le Parti, ritengono che le forme di partecipazione dei lavoratori e di responsabile cogestione delle imprese, seppure nella distinzione dei ruoli, siano fondamentali per il successo delle Imprese e del lavoro, quindi il presente CCNL prevede salari tabellari che rendono possibili nuove e più responsabili forme retributive quali:

- Un sistema premiale per obiettivi
- Lo sviluppo del Welfare aziendale
- Adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare
- L'istituzione e/o ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità, rischi, responsabilità, creatività riguardanti l'attività dei lavoratori
- Lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali

### Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, a partire da alcune proposte di legge presentate sull'argomento, supportate dalla raccolta di firma popolare, inducono le parti sottoscrittrici a sperimentare prima ancora di leggi da emanare forme di partecipazione che incentrino i misuratori di ciò su concrete forme di collaborazione e responsabilità capaci di concorrere in modo decisivo alla definizione delle strategie aziendali che puntino alla produttività e alla innovazione di processo e di prodotto.

Ciò punta alla riduzione delle "distanze gestionali" tra imprenditore e lavoratore subordinato, portando come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei diversi processi aziendali, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra imprenditori, dipendenti e collaboratori, senza mai intaccare la sfera dell'autonomia dell'imprenditore, relativamente alla visione e organizzazione dell'azienda.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (*... la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende ...*) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

### Art. 6 Sussidiarietà

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare aziendale*. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.



### **Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato**

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Ma pur considerando che il cuneo fiscale per le imprese e lavoratori è ancora molto ampio, le parti sottoscrittrici di questo contratto hanno scelto di utilizzare Premio di Risultato come elemento perequativo, proprio perché ha lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. "colli di bottiglia"); di orientare l'impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell'attività in particolari settori o periodi; di premiare l'efficienza in aree aziendali critiche, quindi migliorare gli aspetti della retribuzione dei lavoratori.

La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

### **Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa**

Incoraggiate dalle previsioni legali sull'argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti individuano nella partecipazione agli utili d'impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest'ultima determina anche sui risultati economici. La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

### **Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale**

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, estensione dell'obbligatorio *Welfare Contrattuale*, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale. Si rinvia al titolo II del CCNL.

### **Art. 10 Progressività**

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazioni di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale.

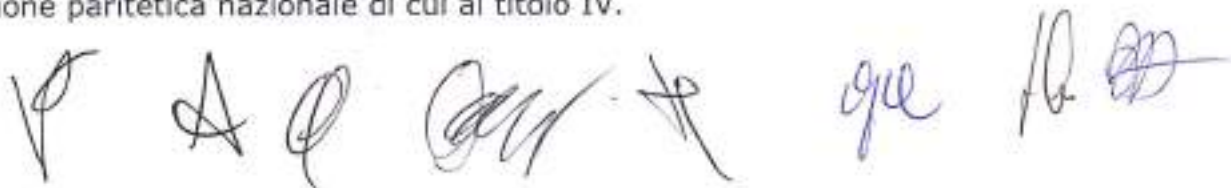
Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.

### **Art. 11 Parità di genere**

Le Parti riconoscono l'importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l'assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ogniquale volta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

### **Art. 12 Ermeneutica contrattuale**

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli. I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione paritetica nazionale di cui al titolo IV.



### Art. 13 Conclusioni

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare aziendale*. Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di sussidiarietà, *partecipazione*, regionalismo, solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà, normalmente, integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.

q. Am... V. gon... de...  
D

**SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE**  
**TITOLO I: CONTRATTAZIONE**

**Art. 14 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale**

Il presente contratto decorre dal 01 novembre 2025 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

**Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

**Inquadramento contrattuale:** il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

**Inquadramento retributivo:** rispettando il principio di irriducibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

**Inquadramento normativo:** eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

**Art. 16 Procedure per il rinnovo**

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.


In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

**Art. 17 Contrattazione integrativa**

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.





## **TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE**

### **Art. 18 Livello nazionale**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

In particolare possono essere trattate le seguenti tematiche:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- 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'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- 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.

### **Art. 19 Livello territoriale**

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

### **Art. 20 Livello aziendale**

Le imprese che svolgono attività agricole di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.



### TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

#### **Art. 21 Delegato d'azienda operai agricoli**

Nelle aziende che occupino più di cinque 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 Rappresentanze sindacali unitarie 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.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui al presente contratto.

I contratti provinciali prevedranno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro 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. 22 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 Rappresentanze sindacali unitarie 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 o determinato. La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

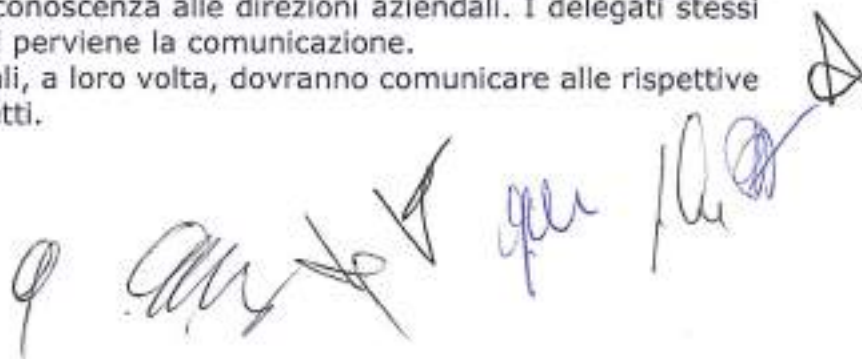
Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui al presente contratto.

Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati stessi entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:



- a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

**Art. 23 Tutela del delegato di azienda**

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

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

**Art. 24 Rappresentanze sindacali unitarie**

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative in materia di R.S.A.

Si procederà alla elezione delle RSU nelle seguenti quantità:

- azienda da 16 a 75 dipendenti: tre RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- azienda da 76 a 100 dipendenti: quattro RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- una RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità.

**Art. 25 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 tredici ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia alla disciplina.

**Art. 26 Permessi sindacali**

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di quattro ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro ventiquattro ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che



l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

La notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione. Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati. I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposita disciplina.

#### **Art. 27 Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

#### **Art. 28 Diritto di affissione**

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 29 Trattenuta contributi sindacali**

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'A' in a large, stylized font.

## TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

### Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

### **Art. 30 Ente bilaterale nazionale**

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

### **Art. 31 Funzioni e finalità**

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalla legge 183/2010;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, al fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;



- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

### **Art. 32 Enti bilaterali territoriali**

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

### **Art. 33 Finanziamento Enti Bilaterali**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

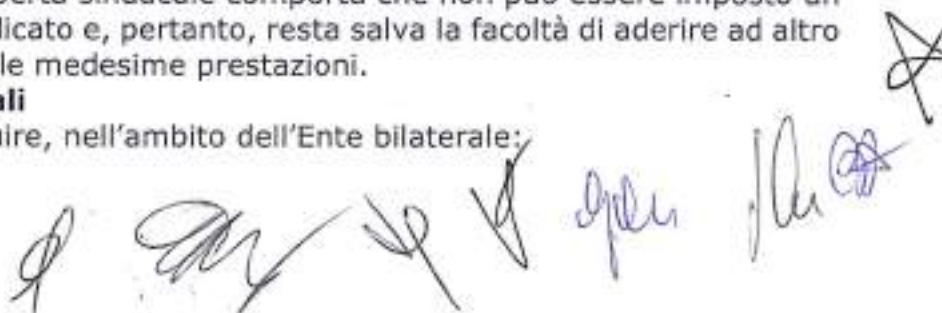
Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che applichi, anche di fatto, il presente CCNL ma ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari ad € 25,00/mese, rientrante nella retribuzione di fatto.

#### NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

### **Art. 34 Strumenti nazionali**

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:



- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

**Art. 35 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale**

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'agricoltura, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

**Art. 36 Commissione paritetica per le Pari Opportunità**

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive



in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;

- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

### **Art. 37 Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;



- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

### **Art. 38 Commissione Paritetica Nazionale**

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

### **Art. 39 Commissione Paritetica Nazionale: procedure**

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 32, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.



Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, nonché dalla L. 4 novembre 2010 n. 183.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a checkmark-like symbol in the center, and several other initials and signatures on the right.

## TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

### Art. 40 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
  - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
  - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
- salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi

dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

#### **Art. 41 RLST**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

#### **Art. 42 Organismi paritetici**

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'D' in the top right corner and several other signatures in black and blue ink.

## TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

### Art. 43 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi presso le Commissioni di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'ispettorato Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.



## SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO

#### CAPO I: APPRENDISTATO

##### Art. 44 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Il rapporto di apprendistato, instaurato ai sensi della normativa vigente, deve avvenire con atto scritto. Contestualmente all'assunzione deve essere consegnato al lavoratore il piano formativo individuale, redatto ai sensi della normativa legale e contrattuale vigente e deve individuare il Tutor aziendale dell'apprendista.

Il Tutor nominato deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel Piano Formativo individuale e che possiedono competenze adeguate ed un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Ogni Tutor può seguire fino ad un massimo di 5 apprendisti nel loro percorso di qualificazione.

##### Art. 45 Durata

Il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

#### OPERAI

| Area    | 1° periodo | 2° periodo | 3° periodo | Durata complessiva |
|---------|------------|------------|------------|--------------------|
| Prima   | 12 mesi    | 12 mesi    | 12 mesi    | 36 mesi            |
| Seconda | 12 mesi    | 12 mesi    | 12 mesi    | 36 mesi            |
| terza   | -          | 12 mesi    | 12 mesi    | 24 mesi            |

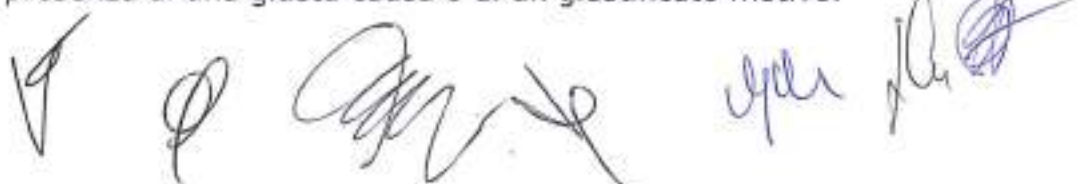
#### IMPIEGATI

| Area    | 1° periodo | 2° periodo | 3° periodo | Durata complessiva |
|---------|------------|------------|------------|--------------------|
| prima   | 12 mesi    | 12 mesi    | 12 mesi    | 36 mesi            |
| seconda | 12 mesi    | 12 mesi    | 12 mesi    | 36 mesi            |
| terza   | 12 mesi    | 12 mesi    | 12 mesi    | 36 mesi            |
| quarta  | 12 mesi    | 12 mesi    | 12 mesi    | 36 mesi            |
| quinta  | -          | 12 mesi    | 12 mesi    | 24 mesi            |

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.



Al termine del periodo di apprendistato i datori di lavoro possono recedere dal contratto di lavoro con un preavviso minimo di 30 giorni prima della scadenza del termine indicato. In tale caso, il rapporto di lavoro si conclude al termine del periodo formativo.

#### **Art. 46 Periodo di prova**

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto

#### **Art. 47 Assunzione nuovi apprendisti**

L'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto delle norme di legge vigenti e comunque al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

#### **Art. 48 Ruolo dell'Ente bilaterale**

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, ad un Ente Bilaterale competente per territorio, che esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'ente bilaterale è tenuto alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo.

Ove l'ente non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda all'Ente Bilaterale Nazionale.

L'ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.


In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art..

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

#### **Art. 49 Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:



- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato. È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo

#### **Art. 50 Obblighi del datore di lavoro**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

#### **Art. 51 Doveri dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art. 52 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante**

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

### Art. 53 Retribuzione apprendistato di primo e terzo livello

| Apprendistato di primo livello              |   |   |
|---|---|---|
| Durata apprendistato ex-art. 43 D.lgs 81/15 | Retribuzione prestazione lavorativa                                 | Corrispondenza con anno scolastico/formativo  |
| 1° anno                                     | 45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni</li> </ul>  |
| 2° anno                                     | 55 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terzo anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</li> </ul>  |
| 3° anno                                     | 60 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quarto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Primo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</li> </ul>  |
| 4° anno                                     | 70 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Secondo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</li> <li>• Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</li> <li>• Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015</li> </ul> |

| Apprendistato di terzo livello            |  |
|---|--|
| Durata                                    | Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda |
| Percorsi di durata superiore all'anno     | Pari al 70 % della retribuzione di riferimento       |
| Percorsi di durata non superiore all'anno | Pari al 80 % della retribuzione di riferimento       |

#### **Art. 54 Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

### **CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

#### **Art. 55 Contratto a tempo determinato**

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

#### **Art. 56 Somministrazione di lavoro**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso 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:

- attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- 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;
- necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente;
- temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente.

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

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.

### CAPO III: PART-TIME

#### **Art. 57 Premessa**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

#### **Art. 58 Rapporto a tempo parziale**

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore
2. per prestazioni mensili: 72 ore
3. per prestazioni annuali: 500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

#### **Art. 59 Disciplina del rapporto a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;



e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

**Art. 60 Lavoro supplementare: normativa**

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare non devono superare la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato e vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

In caso di superamento del limite precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 %.

**Art. 61 Variazione in aumento e in distribuzione**

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni.

In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle anzidette variazioni sono retribuite con una maggiorazione del 15 %.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

## TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

### Art. 62 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

#### Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo [www.cesarepozzo.org](http://www.cesarepozzo.org);

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

#### Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:



- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

#### **NOTA A VERBALE**

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

In tale ultima ipotesi, mediante un accordo integrativo al presente CCNL si stabiliranno le modalità di adesione e le relative quote

#### **Art. 63 Fondo di previdenza complementare**

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

#### **Art. 64 Fondo di previdenza complementare**

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

#### **Art. 65 Formazione continua**

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

#### **Art. 66 Welfare aziendale sperimentale**

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature in the center and several smaller ones to the right.

**TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 67 Classificazione**

**A) Operai agricoli**

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.

**AREA 1A – DECLARATORIA**

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

**AREA 2° – DECLARATORIA**

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

**AREA 3A – DECLARATORIA**

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

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

**B) Operai florovivaisti**

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

**AREA 1A – DECLARATORIA**

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

**LIVELLO "A" – EX SPECIALIZZATO SUPER**

- ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1° generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie



effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

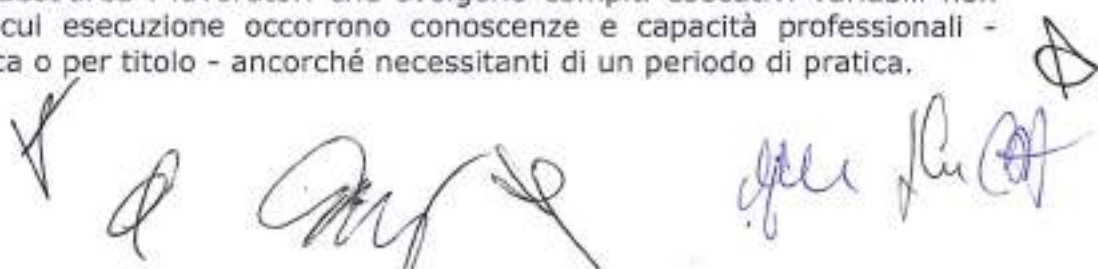
- aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante, alle coltivazioni biologiche;
- potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- giardiniere con attestato di qualificazione di manutentore del verde ai sensi dell'articolo 12, comma 2, della legge 28 Luglio 2016, n. 154 o titolo equipollente: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- conduttore di caldaie a vapore e ad acqua calda: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore e ad acqua calda, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente;
- arboricoltore specializzato: colui che, in possesso di abilitazione certificata e aggiornamenti obbligatori, con autonomia ed elevata competenza professionale lavora su alberi, in quota, anche attraverso l'utilizzo di funi

#### **LIVELLO "B" - EX SPECIALIZZATI**

- vivaisti;
- potatori;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori - sollevatori telescopici;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, nonché conduttori di generatori di aria calda;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre;
- giardinieri in grado di operare secondo le regole agronomiche/ paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso.

#### **AREA 2A - DECLARATORIA**

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



### **LIVELLO "C" - EX QUALIFICATI SUPER**

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.
- giardinieri manutentori in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi.

### **LIVELLO "D" - EX QUALIFICATI**

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.
- operaio addetto alla vendita, senza responsabilità di cassa, di piante e fiori negli spacci aziendali, il quale abbia specifica competenza tale per cui sia in grado di fornire agli acquirenti indicazioni e consigli circa caratteristiche, cura e conservazione dei prodotti".
- giardinieri generici in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi.

### **AREA 3A - DECLARATORIA**

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

### **LIVELLO "E" - EX COMUNI**

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti provinciali.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

## **CAPO II: ASSUNZIONE**

### **Art. 68 Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;



- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato;
- j) Autorizzazione al trattamento dei dati personale in esecuzione degli obblighi di legge e contrattuali.

#### NOTA A VERBALE

Resta inteso che a fronte delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 dal c.d. decreto Trasparenza (D.Lgs. n.104/2022), attuativo della Direttiva UE 2019/1152 è fatto obbligo ai datori di lavoro dell'UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nonché di fornire tutte le informazioni relative al rapporto di lavoro secondo le indicazioni previste dalle normative richiamate

### CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

#### **Art. 69 Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli**

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente, come previsto dall'art. 2103 c.c. vigente.

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

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

#### **Art. 70 Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti**

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale profilo professionale.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento del profilo professionale con livello retributivo superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

– 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa prima area e nel caso di passaggio tra i profili professionali della seconda area a quelli della prima area;

– 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali della seconda e della terza area e nel caso di passaggio dalla terza area alla seconda area.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.



#### CAPO IV: PERIODO DI PROVA

##### Art. 71 Periodo di prova

L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

*[Handwritten signatures and initials]*

**TITOLO III: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**CAPO I: ORARIO DI LAVORO**

**Art. 72 Orario normale settimanale**

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6:30 giornaliere. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici 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 durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso, superare per ogni 7 giorni le 48 ore.

Per gli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, 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 primo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque 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. 73 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 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due 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 della legge 22.2.1934, n. 370.

**Art. 74 Lavoro straordinario, notturno, festivo operai agricoli**

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

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

Il lavoro straordinario 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 300 ore.



Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25 %
- lavoro festivo 35 %
- lavoro notturno 40 %
- lavoro straordinario festivo 40 %
- lavoro festivo notturno 45 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura.

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

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

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

#### **Art. 75 Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti**

Si considera:

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

Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto 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 300 ore.

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

- lavoro straordinario 29 %
- lavoro festivo 40 %
- lavoro notturno 48 %
- lavoro straordinario festivo 50 %
- lavoro festivo notturno 55 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale.

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

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



Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, l'acquacoltura, la vendita diretta, gli eventi e le attività promozionali, le fattorie sociali e le fattorie didattiche, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.

#### **Art. 76 Interruzioni e recuperi operai agricoli**

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

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché a ragioni di carattere tecnico e organizzativo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. Per l'operaio a tempo indeterminato 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 quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.

#### **Art. 77 Interruzioni e recuperi operai florovivaisti**

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

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 quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

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

#### **Art. 78 Attrezzature ed utensili**

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

#### **Art. 79 Trasferimenti operai florovivaisti**

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia.

Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di sette giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.



### **Art. 80 Politiche di integrazione socio-lavorativa**

Al fine di favorire la piena inclusione di tutti i lavoratori e garantire a pieno il rispetto dei principi costituzionali, il presente CCNL in un'ottica di modernizzazione delle relazioni sindacali ed industriali promuove in via sperimentale il seguente capo.

In particolare, le parti sociali intendono:

- promuovere e curare il pieno inserimento e la piena integrazione dei lavoratori stranieri, anche avviando iniziative con enti territoriali privati e pubblici;
- promuove iniziative volte a prevenire e a contrastare la discriminazione, la xenofobia e il fenomeno del razzismo;
- cura lo studio sulle emergenze sociali ed occupazionali.

A tal fine, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori stranieri e/o lavoratori appartenenti a differenti culti e credenze religiose, possono - previo accordo con le OO.SS stipulanti, e le RSA/RSU ove presenti - stipulare appositi accordi al fine di adottare regimi di flessibilità oraria anche temporanei, ovvero accordi sulla fruizione di permessi e/o ferie volti a favorire la partecipazione da parte dei dipendenti interessati a culti, cerimonie e/o particolari ricorrenze.

Resta chiaro che la libertà del lavoratore va sempre temperata con il rispetto degli obblighi contrattuali, degli accordi o pratiche collettive esistenti e delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro potrà rifiutare la firma dei suddetti accordi solo in presenza di oggettive esigenze organizzative ed esigenze di servizio e mai per motivi di carattere personale e/o di differente credo.

### **CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE**

#### **Art. 81 Riposo settimanale**

Il riposo settimanale è disciplinato dal d.lgs. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica.

### **CAPO III: FESTIVITA'**

#### **Art. 82 Festività**

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il primo dell'anno
- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
- 3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 5) il 1 maggio, festa del lavoro
- 6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
- 8) il 1 novembre, giorno di Ognissanti
- 9) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 12) il 26 dicembre, Santo Stefano
- 13) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge.



#### CAPO IV: FERIE

##### **Art. 83 Determinazione del periodo di ferie**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

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

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

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno tenendo conto, delle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

##### **Art. 84 Richiamo lavoratore in ferie**

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

##### **Art. 85 Irrinunciabilità**

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

##### **Art. 86 Ferie solidali**

In applicazione dell'articolo 24 del d.lgs. n. 151/2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e i riposi da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione delle ferie di cui al presente articolo:

- può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal d.lgs. n. 66/2003;
- si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario. Le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
- può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
- deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
- resta vincolata al preventivo, complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
- può riguardare un numero di giornate maturato dal cedente non superiore a 10 nell'anno.

I lavoratori interessati – in possesso dei requisiti di cui all'art 24 del d.lgs. n. 151/2015 e nel rispetto delle condizioni sopraindicate – possono formulare al datore di lavoro la richiesta di ferie solidali per un massimo di 30 giorni l'anno.

Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.

I giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui all'art 24 del d.lgs. n. 151/2015.



Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.

Ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie sono demandati alla contrattazione provinciale di secondo livello.

## **CAPO V: INTERRUZIONI E SOSPENSIONI**

### **Art. 87 Permessi per formazione continua**

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53 del 2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di formazione professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53 del 2000.

### **Art. 88 Permessi straordinari e congedi parentali**

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

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre i congedi previsti dalla normativa.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la



richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

#### **Art. 89 Permessi per corsi di recupero scolastico**

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni. Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

#### **Art. 90 Interruzioni e recuperi operai agricoli**

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

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

Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.).

#### **Art. 91 Interruzioni e recuperi operai florovivaisti**

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

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 quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

### **CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO**

#### **Art. 92 Malattia ed infortunio operai agricoli**

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.



Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

#### **Art. 93 Malattia ed infortunio operai florovivaisti**

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni, a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il

salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.

#### **Art. 94 Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli**

##### **Malattia**

Le parti condividendone l'importanza si impegnano a promuovere attraverso gli enti bilaterali territoriali l'istituzione di fondi per l'integrazione salariale in caso di malattia ed infortunio.

Resta inteso che l'integrazione salariale dovrà assicurare agli operai, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80



per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

### **Infortuni sul lavoro**

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro le *Casse extra legem* dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.

### **Art. 95 Trattamento per malattia di breve durata**

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale per il triennio di vigenza contrattuale e su base facoltativa a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai tre giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo dopo il quinto evento morboso.

Le somme trattenute confluiranno in un budget annuale da suddividere tra i lavoratori che non avranno effettuato oltre 5 assenze per malattia di durata non superiore a 3 giorni.

## **CAPO VIII: APPALTI**

### **Art. 96 Appalti**

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

È necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC). Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / extra UE, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione 5 Cfr. circolare INPS n. 126 del 16.12.2009 previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

## **CAPO IX: NORME DI COMPORTAMENTO**

### **Art. 97 Norme disciplinari operai agricoli**



I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

I contratti provinciali di lavoro possono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

#### **Art. 98 Norme disciplinari operai florovivaisti**

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

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

Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità della mancanza secondo secondo il codice disciplinare affisso in azienda con uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) richiamo verbale
- 2) richiamo scritto
- 3) multa
- 4) sospensione
- 5) licenziamento con o senza preavviso

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

#### **Art. 99 Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti**

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', a 'P', a stylized signature, a 'V', 'ope', 'Jlu', and a circled 'D'.

**TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

**Art. 100 Retribuzione**

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

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

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- ferie 8,33%
- tredicesima mensilità 8,33%
- quattordicesima mensilità 8,33%
- totale 30,44%

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

**Art. 101 Retribuzione**

Minimi mensili - Operai agricoli

| Livello             | Minimo   |
|---------------------|----------|
| Area 1 <sup>a</sup> | 1.458,61 |
| Area 2 <sup>a</sup> | 1.330,25 |
| Area 3 <sup>a</sup> | 991,85   |

Compenso orario - Operai florovivaisti

| Livello             | Minimo |
|---------------------|--------|
| Area 1 <sup>a</sup> | 8,83   |
| Area 2 <sup>a</sup> | 8,09   |
| Area 3 <sup>a</sup> | 7,60   |

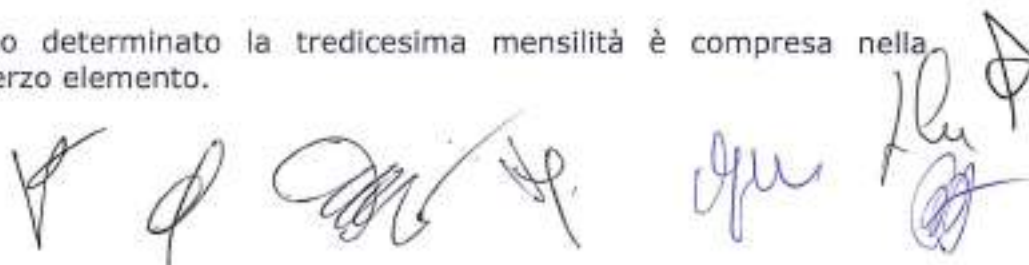
**Art. 102 Tredicesima mensilità**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

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

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

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.



La tredicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

**Art. 103 Quattordicesima mensilità**

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

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

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

Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

La quattordicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

**Art. 104 Scatti di anzianità**

Gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato.

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

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

**OPERAI AGRICOLI**

| SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I. |            |            |            |            |            |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Livello e Qualifica         | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
| 7 Liv. Spec. Sup.           | 12,78      | 25,56      | 38,34      | 51,12      | 63,90      |
| 6 Liv. Spec. Interim.       | 12,50      | 25,00      | 37,50      | 50,00      | 62,50      |
| 5 Liv. Specializz.          | 12,50      | 25,00      | 37,50      | 50,00      | 62,50      |
| 4 Liv. Qual. Sup.           | 11,93      | 23,86      | 35,79      | 47,72      | 59,65      |

**FLOROVIVAISTI**

| SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.       |            |            |            |            |            |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Livello e Qualifica               | 1° Biennio | 2° Biennio | 3° Biennio | 4° Biennio | 5° Biennio |
| 7 Liv. Spec. Sup.                 | 0,08       | 0,16       | 0,24       | 0,32       | 0,40       |
| 6 Liv. Spec. Interim. Ex Op. Mot. | 0,07       | 0,14       | 0,21       | 0,28       | 0,35       |
| 5 Liv. Specializz.                | 0,07       | 0,14       | 0,21       | 0,28       | 0,35       |
| 4 Liv. Spec. Qual. Sup.           | 0,07       | 0,14       | 0,21       | 0,28       | 0,35       |
| 3 Liv. Qualificato                | 0,07       | 0,14       | 0,21       | 0,28       | 0,35       |
| 2 Liv. Comuni                     | 0,06       | 0,12       | 0,18       | 0,24       | 0,30       |

**Art. 105 Rimborso spese**

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle

spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**TITOLO V: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**CAPO I: DIMISSIONI E PREAVVISO**

**Art. 106 Dimissioni per giusta causa**

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere con preavviso e nei casi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

**Art. 107 Preavviso di risoluzione del rapporto**

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

**CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

**Art. 108 Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge



# ALLEGATI

Allegato A

## PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

### 1. DATI AZIENDA

|  |
|--|
| Ragione sociale _____                            |
| Codice fiscale/P. IVA _____                      |
| Indirizzo sede legale _____                      |
| Indirizzo dell'unità operativa interessata _____ |
| Telefono/Fax/E-Mail _____                        |
| Legale rappresentante _____                      |
| Cod. ATECO _____                                 |

### 2. DATI APPRENDISTA

|  |
|--|
| Nome e Cognome _____   |
| Codice fiscale _____   |
| Luogo e Data di nascita _____                                    |
| Residenza/Domicilio _____  |
| Cittadinanza _____   |
| Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____ |
| Telefono/Fax/E-Mail _____  |

### 3. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

|  |
|--|
| Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi<br>_____ |
| Eventuali esperienze lavorative<br>_____   |
| Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____                         |
| Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato                  |
| a) _____   |
| b) _____   |
| c) _____   |
| d) _____   |
| Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)<br>_____       |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

#### 4. DATI CONTRATTUALI

|                                      |   |            |            |
|--------------------------------------|---|------------|------------|
| Data di assunzione                   | _____   |            |            |
| CCNL applicato                       | _____   |            |            |
| Durata del periodo di formazione     | _____   |            |            |
| Qualifica contrattuale da conseguire | _____   |            |            |
| Progressione retributiva             |   |            |            |
|                                      | 1° periodo  | 2° periodo | 3° periodo |
| Mesi                                 | _____   | _____      | _____      |
| Livello                              | _____   | _____      | _____      |
| Modalità di lavoro                   | <input type="checkbox"/> T. indeterminato <input type="checkbox"/> T. determinato (n. mesi _____) |            |            |

#### 5. TUTOR

|                                       |       |
|---------------------------------------|-------|
| Tutor aziendale Sig./Sig.ra           | _____ |
| Codice fiscale                        | _____ |
| Livello di inquadramento <sup>1</sup> | _____ |
| Anni di esperienza                    | _____ |

<sup>1)</sup> nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

## 6. CONTENUTI FORMATIVI

### *Area delle competenze di base e trasversali*

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a \_\_\_\_\_ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione \_\_\_\_\_

### *Area delle competenze tecnico - professionali*

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

---

---

---

---

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire

## 7. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- modalità d'aula
- modalità e-learning
- modalità on the job
- modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data \_\_\_\_\_

Timbro e Firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the right side, there is a large, stylized signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, some in blue ink and some in black ink, including what appears to be 'd'ora' and 'L'G'.

**Allegato B**

**Attestazione della formazione aziendale**

Nome azienda \_\_\_\_\_  
Partita IVA / C.F. \_\_\_\_\_  
Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_  
Cognome e nome legale rappresentante \_\_\_\_\_  
Cognome e nome del tutore aziendale \_\_\_\_\_  
Cognome e nome apprendista \_\_\_\_\_

Dati contrattuali \_\_\_\_\_  
Data di assunzione \_\_\_\_\_  
CCNL applicato \_\_\_\_\_  
Durata del periodo di formazione \_\_\_\_\_  
Qualifica contrattuale da conseguire \_\_\_\_\_

**Modalità formazione**

d'aula    e-learning    on the job    in affiancamento al tutor aziendale

| Data | n. ore | contenuti formativi | firma apprendista | firma tutor aziendale |
|------|--------|---------------------|-------------------|-----------------------|
|      |        |                     |                   |                       |
|      |        |                     |                   |                       |
|      |        |                     |                   |                       |
|      |        |                     |                   |                       |
|      |        |                     |                   |                       |

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a signature with a flourish, and several smaller signatures.

## Profili formativi del settore agricolo

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 di 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.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

#### Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

#### Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

#### Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]*

- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

#### Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

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

Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

#### OPERAI

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

##### Area multifunzione

- Addetto conduzione macchine agricole
- Addetto in impresa multifunzionale

##### Area produzione animale

- Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
- Addetto in allevamenti

##### Area produzione vegetale

- Addetto in aziende viti-vinicole
- Addetto in aziende orto-floro-frutticole

#### Profilo formativo

##### ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

##### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 ed 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 i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

#### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

#### Profilo formativo

##### ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE

#### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

#### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta)
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura delle patologie animali più diffuse
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte
- 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 i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 ed 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 specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti, il loro trattamento e conservazione
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento
- 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 i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

#### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;
- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

#### Profilo formativo

##### ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

#### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Handwritten signatures in blue ink, including a checkmark, a stylized 'A', a circular mark, a large signature, and the initials 'ofu' and 'fg'.

#### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- 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.

#### IMPIEGATI

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

1. addetto area contabile, amministrativa
2. addetto area informatica
3. addetto area della produzione

#### Profilo formativo 1)

##### ADDETTO AREA CONTABILE - AMMINISTRATIVA

#### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;
- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

#### Profilo formativo 2)

##### ADDETTO AREA INFORMATICA

#### Competenze tecnico-professionali generali



- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- 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 saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

#### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

#### Profilo formativo 3)

#### ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

##### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

##### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

## PROTOCOLLO PER IMPIEGATI E QUADRI

### Art. 109 Classificazione del personale impiegatizio

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, rispettivamente le prime tre di concetto e le ultime tre d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione e apporto di iniziativa.

#### 1° categoria

*Declaratoria*

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente o con il quadro all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

*Profili*

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali, di produzione e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

#### 2° categoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

*Profili*

Capo reparto, Capo ufficio tecnico, commerciale, vendite, amministrativo, enologo, analista CED, ricercatore, social media manager, biologo, fitopatologo

#### 3° categoria

*Declaratoria*

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo, commerciale, logistico in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

*Profili*

Sottoagenti - contabili - Impiegati amministrativi o commerciali - aiuto enologo - corrispondente in lingue estere, guida turistica, impiegato addetto alle nuove tecnologie digitali, alla progettazione e allo sviluppo tecnico della comunicazione e dell'informazione digitale, Impiegato addetto ai controlli di qualità, tracciabilità, rintracciabilità, e origine dei prodotti

#### 4a categoria

*Declaratoria*

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o dei loro superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni contabili,

✓ φ Ouf ✓ oper



amministrative, commerciali e simili, nonché per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

#### *Profili*

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti - operatori CED - disegnatori tecnici - magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidato il coordinamento delle attività del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato e alla relativa registrazione contabile/amministrativa.

### **5a categoria**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che esplicano mansioni non preparazione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

#### *Profili*

Addetti a semplici mansioni di segreteria -addetti alle spedizioni - terminalista CED addetto all'acquisizione dei dati.

### **6a categoria**

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica

#### *Profili*

Uscieri - fattorini - commessi

### **Art. 110 Quadri**

In applicazione dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei quadri quei lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce, pertanto, la qualifica di quadro a quei lavoratori che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

### **Art. 111 Indennità di funzione - quadri**

Alla categoria dei quadri spetta, una indennità mensile pari a 100 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.



**Art. 112 Variazione e mansioni di qualifica -quadri**

Nel caso di svolgimento delle mansioni di quadro da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

**Art. 113 Responsabilità civile verso terzi - quadri**

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposito separato accordo tra le Parti

**Art. 114 Maggiorazioni**

- lavoro straordinario 30%
- lavoro notturno 50%
- lavoro festivo 50%
- lavoro straordinario festivo 60%
- lavoro festivo notturno 65%

**Art. 115 Ferie**

Agli impiegati e ai quadri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

**Art. 116 Retribuzione**

| Categorie | Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 01/07/2024 |
|-----------|---|
| Q         | 1.788,38  |
| 1         | 1.686,76  |
| 2         | 1.541,41  |
| 3         | 1.417,89  |
| 4         | 1.335,93  |
| 5         | 1.278,60  |
| 6         | 1.217,23  |

**Art. 117 Aumento periodici di anzianità**

L'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per i quadri e per ogni categoria di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| Quadro e 1a Categoria | € 33,05 |
| 2a Categoria          | € 29,44 |
| 3a Categoria          | € 26,86 |
| 4a Categoria          | € 24,79 |
| 5a Categoria          | € 23,76 |
| 6a Categoria          | € 22,21 |

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones with arrows pointing to the table above.]*

**Art. 118 Indennità di cassa**

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio è riconosciuta, una indennità mensile nella misura di € 45,00.

**Art. 119 Mezzi di trasporto**

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto normale disimpegno delle mansioni affidategli

**Art. 120 Malattia**

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico

| Anni di anzianità presso l'azienda | Corresponsione stipendio mensile fino a mesi | Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi |
|------------------------------------|--|--|
| a) inferiore a 5 anni              | 3  | 3  |
| b) da 5 a 10 anni                  | 5  | 5  |
| c) oltre i 10 anni                 | 6  |  |

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

**Art. 121 Infortunio**

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

| Anni di anzianità presso l'azienda | Corresponsione stipendio mensile fino a mesi | Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi |
|------------------------------------|--|--|
| a inferiore a 5 anni               | 3  | 3  |
| b da 5 a 10 anni                   | 5  | 5  |
| c oltre i 10 anni                  | 6  | 6  |



