



ALADI

ASSOCIAZIONE LAVORATORI DIPENDENTI ITALIANI
Aderente Confsal

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO
PER GLI OPERAI E IMPIEGATI AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI**

01 GENNAIO 2026 AL 31 DICEMBRE 2029

CONFEDERAZIONE ITALIANA LIBERI
AGRICOLTORI
In sigla – CILA

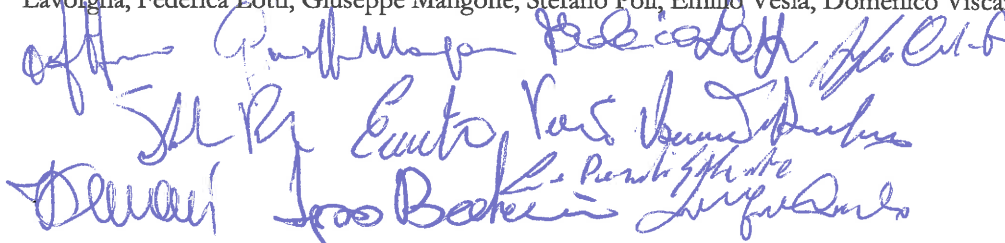
ASSOCIAZIONE LAVORATORI
DIPENDENTI ITALIANI
In sigla ALADI

ITALIMPRESE – CONFEDERAZIONE
NAZIONALE
DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, DEI
LAVORATORI AUTONOMI E DEI PENSIONATI

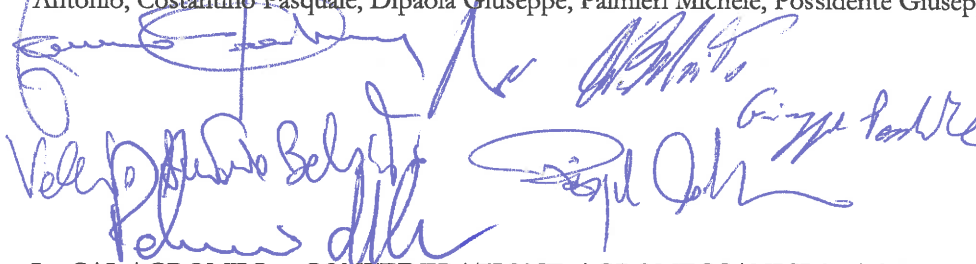
CAI-AGROMECC CONFEDERAZIONE
AGROMECCANICI
E AGRICOLTORI ITALIANI

L' anno 2025, il giorno 12 del mese di dicembre 2025 in Baronissi (SA),
tra

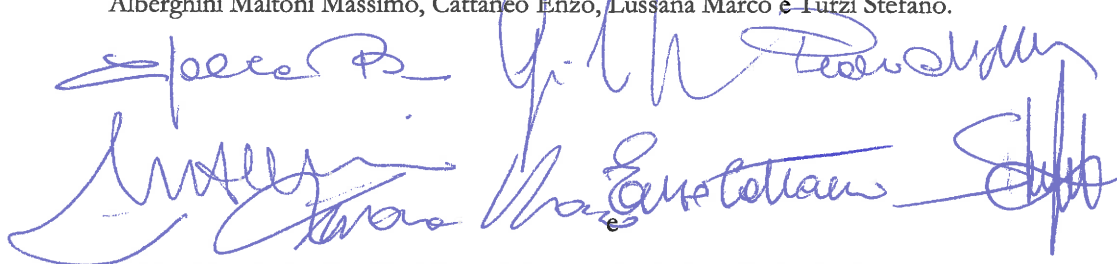
LA CONFEDERAZIONE ITALIANA LIBERI AGRICOLTORI Confederata CONFSAL, rappresentata dal Presidente dott. Jacopo Becherini e dai signori dott. Furio Venarucci Vicepresidente, Prof. Onofrio Caporaso Vicepresidente, nonché dai componenti la delegazione Confederale Liberi Agricoltori Angelo Candita, Lino Paride Galante, Carlo Lavorgna, Federica Lotti, Giuseppe Mangone, Stefano Poli, Emilio Vesia, Domenico Viscanti



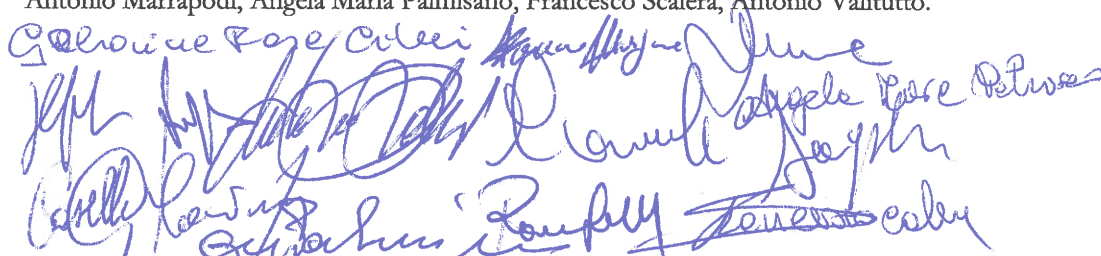
La ITALIMPRESE – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI AUTONOMI E DEI PENSIONATI, rappresentata dal Presidente Francesco Capacchione, assistito da Antonio Belsito presidente del Centro Studi IL LAVORISTA, nonché dai componenti la delegazione trattante costituita da Belsito Valerio Antonio, Costantino Pasquale, Dipaola Giuseppe, Palmieri Michele, Possidente Giuseppe.



La CAI AGROMECC – CONFEDERAZIONE AGROMECCANICI E AGRICOLTORI ITALIANI, rappresentata dal Presidente Gianni Dalla Bernardina, dai Vicepresidenti Gianluca Ravizza e Michele Pedriali, nonché dai componenti la delegazione trattante costituita da Alberghini Maltoni Massimo, Cattaneo Enzo, Lussana Marco e Turzi Stefano.



la ALADI – ASSOCIAZIONE LAVORATORI DIPENDENTI ITALIANI - CONFSAL, rappresentata dal Segretario Generale Nazionale dott. Giuseppe Palmisano e dal Vice Segretario generale Dott.ssa Lucia Trinchera, dalla delegazione Gelsomina Rosa Critelli, Carmine Casella, Pasquale Durante, Carmela Scarpitta, Romina Leotta, Francesco Mangone, Antonio Marrapodi, Angela Maria Palmisano, Francesco Scalera, Antonio Valitutto.



Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, per il periodo di applicazione dal 01 gennaio 2026 al 31 dicembre 2029, da valere su tutto il territorio Nazionale della Repubblica Italiana.

Art. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo regola, su tutto il territorio nazionale della Repubblica Italiana, i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o comunque associata che svolgono attività agricole, nonché attività affine e connesse, comprese le aziende florovivaistiche (1) e le imprese che svolgono lavori di modellatura, creazione, sistemazione e manutenzione del verde privato e pubblico, e gli operai e impiegati agricoli e florovivaisti da queste dipendenti.

Il presente 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 e non esaustivo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole e i frantoi;
- 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 fattorie sociali e didattiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di coltivazioni idroponiche;
- le aziende florovivaistiche;
- le aziende Apicole e attività connesse.
- le aziende produttrici di energie da materiale agricolo organico (biogas) e rinnovabile (agrivoltaico);
- le aziende che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione (2) di aree a verde pubblico o privato compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale

(1) Chiarimenti - Sono florovivaistiche le aziende:

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

(2) imprese che svolgono esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde.

Art. 2 - STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: primo livello nazionale, secondo livello regionale/provinciale.

Contratto nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello regionale/provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali nel biennio al fine di recuperare la perdita di potere di acquisto.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale, qualora ciò si verifichi.

Contratto Regionale/Provinciale

I contratti regionali/provinciali saranno stipulati, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed hanno durata quadriennale.

La contrattazione regionale/provinciale può definire eventuali integrazioni salariali e può trattare le materie specificatamente rinviate e richiamate dall'art. 89 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi ma prevalentemente rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali/regionali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia nazionale e territoriale del settore insito della realtà provinciale/regionale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali negoziate nel CCNL.

Gli effetti economici definiti dai contratti provinciali/regionali dovranno avere decorrenza nell'ambito del biennio di riferimento.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale/regionale, potranno inoltre prevedere erogazioni retributive strettamente correlate ai risultati produttivi conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali tra le parti concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività del mercato. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico e produttivo e potranno essere oggetto di specifici accordi sindacali aziendali di secondo livello e autorizzati a livello provinciale/regionale.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale, qualora ciò si verifichi.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Le Parti a livello nazionale di concerto con i rispettivi livelli provinciali/regionali possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione delle materie da demandare alla contrattazione di secondo livello (art. 89 del presente contratto), per i quali – ferma restando l'applicazione del presente CCNL – serve definire un accordo collettivo territoriale per una maggiore competitività aziendale e una tutela occupazionale.

Le materie così disciplinate sono sostitutive della normativa prevista nei contratti Provinciali/Regionali.

Aziende pluri-localizzate

Alle imprese o ai gruppi di imprese - così come individuati all'art. 1 del presente contratto e ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile - che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta degli stessi, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente contratto.

Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia/regione le disposizioni del corrispondente contratto provinciale/regionale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano ad elaborare linee guida utili a definire modelli del premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Art. 3 – DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO NAZIONALE E PROCEDURE DI RINNOVO

Il presente contratto stipulato il giorno 12 dicembre 2025, contestualmente sottoscritto dalle sindacate parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale con clausola di "Ultrattività", decorre dal 01 gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2029.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo PEC o raccomandata con avviso di ricevimento e in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo PEC o raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Art. 4 – EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle regionali/provinciali loro aderenti.

Art. 5 - SVILUPPO ECONOMICO ED OCCUPAZIONALE DEL TERRITORIO E/O SITUAZIONI DI CRISI

Le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche a livello regionale/provinciale ed in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni e contesti territoriali di crisi.

Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale e/o demandati specificatamente alla contrattazione di secondo livello.

In tal caso, le eventuali intese così raggiunte, avranno efficacia, se, preventivamente ed espressamente, verranno approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – SISTEMA DELLA BILATERALITA'

In attuazione di quanto previsto dalle norme in materia e dal presente contratto le parti concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente Nazionale Agricolo Bilaterale, denominato E.N.A.B. di cui all'art. 7 del presente CCNL;
- Enti Territoriali Agricoli Bilaterali di cui all'art. 8 del presente CCNL
- Osservatori nazionale, regionali, provinciali di cui all'art. 9 del CCNL;
- Centri di formazione agricola di cui all'art. 10 del CCNL;
- Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità di cui all'art. 11 del CCNL;
- Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro e Comitati paritetici provinciali per la salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 7 – ENTE NAZIONALE AGRICOLO BILATERALE - SCOPI

Le Parti istituiscono un Ente Nazionale Agricolo Bilaterale, denominato E.N.A.B. con il compito di:

- a) assicurare, attraverso il Fondo di cui all'art. 63, prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai e impiegati agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico;
- b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dall'art. 64 del presente CCNL o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive e firmatarie del presente contratto;

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

- c) svolgere le attività previste dall'art. 12 del presente CCNL;
- d) promuovere e coordinare lo sviluppo dei vari organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- e) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, con iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi professionali;
- f) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro che saranno previsti da appositi accordi da stipularsi tra le parti;
- g) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 9 del vigente CCNL operai e impiegati agricoli e florovivaisti;
- h) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 11 del vigente CCNL operai e impiegati agricoli e florovivaisti;
- i) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- j) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- k) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
- l) rafforzare la capacità formativa professionale dei lavoratori, attraverso la formazione continua e l'integrazione tra scuola e lavoro, con specifici programmi formativi aziendali sperimentali e relative attività richieste dal mercato per sviluppare forme di collaborazione tra Aziende agricole ed organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori, coinvolgendo Università e/o Istituti di Istruzione Secondaria Superiore, etc, al fine di rispondere alle esigenze di ricercare nuove professionalità per le aziende e creare una maggiore occupabilità dei giovani nel settore agricolo ed agroalimentare. Alcune delle attività sopra indicate potranno essere svolte per il tramite delle Parti istitutive con formazione mirata, specifica e continua, attraverso il proprio fondo formativo da costituirsi o con un fondo aderente;
- m) avvalersi, per le finalità di cui sopra di bandi, finanziamenti o comunque fondi pubblici nazionali e europei al fine di realizzare i propri scopi definiti dal presente contratto, dallo statuto dell'Ente e/o dagli accordi successivi tra le parti.

Per consentire all'Ente Nazionale Agricolo Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate viene stabilita una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari a:

- 0,65 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai e impiegati a tempo determinato;
- 0,35 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai e impiegati a tempo indeterminato.

Con separato accordo le Parti stabiliscono le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole attività sopra elencate e i periodi di vigenza.

Art. 8 - ENTI TERRITORIALI AGRICOLI BILATERALI

Gli Enti Territoriali Agricoli Bilaterali sono costituiti dalle Parti al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dal presente CCNL.

Gli Enti Territoriali Agricoli Bilaterali possono:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

• svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro del vigente CCNL;

• organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai contratti regionali/provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;

• esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione;

I contratti collettivi regionali/provinciali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento degli Enti Territoriali Agricoli Bilaterali;

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a definire le linee-guida congiunte per l'organizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Art. 6-7-8);

Le Parti si impegnano a completare il processo di costituzione degli Enti Territoriali Agricoli Bilaterali entro il 31 dicembre 2026.

Art. 9 - OSSERVATORI

Osservatorio nazionale

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

- 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;
- le dinamiche dei flussi migratori e dei fabbisogni di manodopera;
- 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 è convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

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

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



Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agricolo ed agroalimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai e impiegati agricoli individuate dai Contratti regionali/provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti regionali/provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze e l'inserimento di nuove mansioni lavorative;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti regionali/provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.

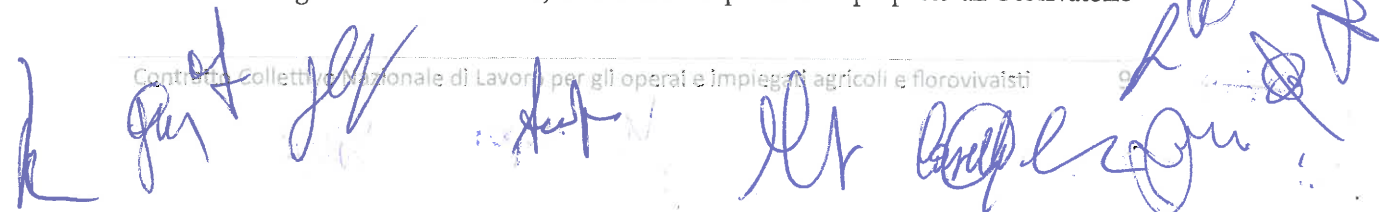
L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio Direttivo non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale, laddove non ancora presente, entro il 31 Dicembre 2026.

Osservatorio Provinciale

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni, tali funzioni ove non costituito l'osservatorio provinciale vengono svolte dall'osservatorio regionale:

- fornire alle OO.SS. dei lavoratori, da parte delle Organizzazioni datoriali, le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. dei lavoratori, da parte delle Organizzazioni datoriali, le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro, nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare e proporre nuove figure lavorative con mansioni e inquadramento contrattuale;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio



regionale e di impegnare le Regioni e, per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;

- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti, circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, anche di natura economica tra uomini e donne, ed offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, al fine di garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate alle Organizzazioni sindacali.
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali in materia.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari e delle necessità di relativi accordi territoriali aziendali.

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

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento interno da emanare a livello Nazionale.

Art. 10 - SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA

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

Le parti si impegnano a costituire il fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura denominato AGRIFORMAZIONE.

Il Fondo AGRIFORMAZIONE secondo i dettami dell'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e successive modifiche e integrazioni è alimentato dal contributo integrativo con aliquota pari allo 0,30%, di cui all'art. 25, comma 4, della legge n. 845 del 1978 e all'art. 1, commi 63 e 64, della legge n. 247 del 2007 e dalle quote assegnate a valere su fondi a carattere pubblico/privato.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste. Una parte delle risorse provenienti dal predetto 0,30% può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a specifiche figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

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

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

Il Fondo AGRIFORMAZIONE, salva diversa volontà dell'azienda interessata, è il fondo interprofessionale di riferimento di tutti i datori di lavoro agricolo che applicano o recepiscono anche di fatto il presente CCNL.

Centri di formazione agricola

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

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

Il Centro di Formazione Agricola si interfaccia con il Ministero del Lavoro, Enti formativi Regionali, IISS, ed ogni altro ente di natura Europeo, Nazionale, Regionale, Provinciale e Comunale, sia pubblico che privato, con lo scopo di elaborare progetti formativi necessari alla formazione professionale dei lavoratori nell'ottica della crescita occupazionale, della sua stabilità e della migliore competizione aziendale.

Art. 11 - COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE "PARI OPPORTUNITÀ"

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

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

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale, parità economica a parità di condizioni di lavoro;

b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13.12.1984 n. 635, dei

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Programmi di azione della Comunità europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;

c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;

d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

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

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

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

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

Art. 12 - MERCATO DEL LAVORO: ENTI BILATERALI

Le parti,

- visto il d.lgs. n. 469 del 97, che trasferisce alle regioni e agli enti locali le funzioni in materia di collocamento, e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati;
- ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo,

convengono:

- di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di seguire, indirizzare, coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- di demandare alle parti territorialmente competenti la costituzione di organismi bilaterali con il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del presente CCNL, dalla legge n. 608 del 96 e dal d.lgs. n. 146 del 97, per favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera.

A tal fine i suddetti organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO - NORMATIVA DI RIFERIMENTO IN VIGORE

Art. 13 - ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

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

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

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto provinciale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai e impiegati a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto provinciale.

Il contratto provinciale individuerà le eccezioni alla garanzia di occupazione del soggetto assunto per fase lavorativa.

Tali eccezioni potranno riferirsi ad avversità atmosferiche e, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, al rientro di unità attive e agli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del C.C. Altre eccezioni - riferite a condizioni di mercato e ad esigenze tecniche - potranno essere previste dal contratto provinciale.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione della retribuzione avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

Art. 14 - CONTRATTO INDIVIDUALE

L'assunzione del dipendente, a tempo indeterminato o determinato, da parte del datore di lavoro avviene con contratto di lavoro, ai sensi della normativa vigente, redatto in forma scritta, firmato e scambiato tra datore e lavoratore, all'atto dell'assunzione o del passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato o anche da tempo indeterminato a tempo determinato.

[Vertical column of handwritten signatures and scribbles on the right side of the page]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova, l'orario di lavoro ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto provinciale di lavoro. (DL 48/2023 indennità delle parti, luogo di lavoro, sede o domicilio del datore di lavoro, inquadramento, livello e qualifica, data di inizio del rapporto di lavoro, , tipologia di rapporto di lavoro, contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro).

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

Art. 15 - PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai 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.

Per gli impiegati il periodo di prova è di 4 mesi per le categorie 1-2-3 e di 2 mesi per le categorie 4-5-6.

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 di lavoro.

Art. 16 - AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI MINORI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n. 977, come modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345 e dal d.lgs. 18.8.2000, n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle leggi vigenti ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", d.lgs. 26.3.2001, n. 151).

ART. 17 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) volontarietà delle parti;

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;

c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base del presente CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione;
- ogni altra modalità di impiego.

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 o sono già pensionati;

I contratti regionali/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 demandando la concreta applicazione all'accordo sindacale aziendale.

È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.


È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva;
- tutela e garanzia occupazionale.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo 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 di cui ai commi precedenti 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 clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti regionali/provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

Art. 18 - APPRENDISTATO

Le parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, demandano all'accordo tra le parti per definire e disciplinare gli elementi della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015 e alle relative norme vigenti in materia.

Art. 19 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;

[Handwritten signatures and notes at the top of the page]

f) 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;

g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente;

h) 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.

L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

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.

Art. 20 - RIASSUNZIONE

I lavoratori, assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8-bis della legge n. 79/83 e successive modifiche ed integrazioni.

I contratti regionali/provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 223/91 non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 21 - CATEGORIE DI OPERAI AGRICOLI

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza indicazione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari degli operai agricoli, le parti contraenti possono stabilire particolari integrazioni al lavoratore da corrispondere attraverso l'ente bilaterale agricolo.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 01.09.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633/49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire una occupazione superiore a 100 giornate annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Art. 22 - CATEGORIE DI OPERAI FLOROVIVAISTI

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza indicazione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1, "Oggetto del contratto".

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/72.

Per i particolari trattamenti economici integrativi relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari degli operai agricoli si rinvia a quanto previsto dagli enti bilaterali.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere

saluario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire una occupazione superiore a 100 giornate annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Art. 23 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate (lett. c degli artt. 21 e 22 del presente CCNL);
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, (lett. c del presente CCNL);
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

Art. 24 - MOBILITÀ TERRITORIALE DELLA MANODOPERA

Le parti, su richiesta di una di esse, si incontreranno a livello provinciale ed interprovinciale, qualora la mobilità interessi il territorio di più province, almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali o delle operazioni di raccolta per individuare il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera per aree omogenee di mobilità territoriale da indicare alle sezioni o ai bacini di collocamento competenti. Le Parti si confronteranno con continuità nelle apposite sedi per definire interventi specifici in materia, raccordandoli alla legislazione regionale vigente.

A tal riguardo, anche su invito delle parti, da un lato le aziende dovranno indicare, alle sezioni od ai bacini del collocamento territorialmente competenti, il presumibile fabbisogno quantitativo e qualitativo di manodopera con valore previsionale e non vincolante; dall'altro i lavoratori agricoli dovranno iscriversi nelle liste di mobilità.

Le parti contraenti si attiveranno, altresì, presso i competenti organi pubblici per ottenere, a favore delle aziende interessate, interventi di sostegno in materia di trasporto e di servizi.

Inoltre, le parti, impegnandosi ad operare per una più fattiva collaborazione con gli enti e istituzioni interessate, al fine di impedire ogni possibile forma di violazione del collocamento, specialmente dovuta alla intermediazione privata della manodopera e per eliminare ogni tipo di trasporto abusivo dei lavoratori, nel corso di tali incontri esamineranno le misure più adeguate da sottoporre all'attenzione degli Organismi pubblici competenti, quali:

1. funzionalità e potenziamento dei Servizi per l'impiego per assicurare, con la massima tempestività, l'avviamento dei lavoratori e quindi consentire la disponibilità immediata della manodopera occorrente alle aziende;
2. vigilanza sugli automezzi privati che trasportano i lavoratori ed interventi presso la Regione per potenziare le linee di trasporto pubblico;
3. studio ed individuazione delle possibili forme di compensazione territoriale della manodopera.

Le stesse parti, inoltre, per una concreta azione diretta a governare la mobilità territoriale della manodopera stagionale, convengono di organizzare conferenze annuali per l'esame delle problematiche poste dai flussi migratori della manodopera anzidetta nell'ambito dei singoli bacini di impiego individuati dalle Commissioni regionali.

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

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

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

I contratti regionali/provinciali possono prevedere disposizioni in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori anche al fine di consentire agli enti locali di stabilire le condizioni e l'ammontare dei contributi eventualmente da questi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli.

Art. 25 - LAVORATORI MIGRANTI

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

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Per detta manodopera i Contratti regionali/provinciali di lavoro devono definire norme atte ad assicurare:

- il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'azienda;
- la soluzione dei problemi dei servizi sociali riferiti alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 Km.

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

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

Art. 26 - TRASPORTI E ASILI NIDO

Per ciò che si riferisce ai problemi del trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro e degli asili nido, le parti firmatarie del presente contratto convengono di riunirsi in sede sindacale per scambiarsi informazioni ed esaminare le correlate problematiche, al fine di prospettare ai livelli istituzionali proposte operative.

Art. 27 - PARI OPPORTUNITÀ

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro, nonché pari condizioni economiche contrattuali.

Le Parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con pari dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Al fine di monitorare il fenomeno, e fermo restando il diritto alla privacy, la Commissione nazionale per le pari opportunità del vigente CCNL, viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Le parti si impegnano a recepire i principi a cui si ispira il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Art. 28 - CONVENZIONI - PROGRAMMI DI ASSUNZIONE

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni, strumento utile alla salvaguardia ed alla stabilizzazione occupazionale in modo coerente con le caratteristiche

peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:

1. I programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente;
2. Le aziende interessate ai programmi di assunzione, entro e non oltre il 31 gennaio, depositeranno presso l'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale l'elenco dei lavoratori interessati assunti nell'anno solare precedente, indicando il numero di giornate lavorate da ciascuno di essi, e manifestando la volontà di riassumere gli stessi lavoratori per l'anno successivo;
3. Alle imprese che sottoscriveranno accordi di convenzione con l'Ente Nazionale Agricolo Bilaterale, anche per il tramite del sistema bilaterale nazionale, verrà assicurato l'accesso prioritario per l'erogazione della formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza;
4. I contratti provinciali di lavoro possono prevedere ulteriori incentivi e agevolazioni in favore delle imprese che aderiscono ai programmi di assunzione e sottoscrivono le relative convenzioni;
5. I contratti provinciali di lavoro possono prevedere specifiche forme di inquadramento professionale e retributivo per le ipotesi nelle quali il lavoratore, incluso in un programma di assunzione, sia chiamato a svolgere, nell'arco temporale previsto, mansioni differenti che prevedono diversi livelli di inquadramento contrattuale e retributivo;
6. Restano salve le convenzioni in essere secondo la disciplina della contrattazione provinciale.

Art. 29 - VENDITA DEI PRODOTTI SULLA PIANTA

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione all'Osservatorio territorialmente competente, secondo le modalità e nei termini stabiliti dai contratti regionali/provinciali.

Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92) (Cfr. circolare INPS n. 126 del 16.12.2009).

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CCNL.

Art. 30 - 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.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

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 nella azienda appaltante 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).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato.

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, compreso il CCNL per gli operai e impiegati agricoli e florovivaisti e il contratto regionale/provinciale di riferimento, 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.

Le Parti a livello regionale/provinciale definiscono modalità di comunicazione dell'appalto all'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale.

Impegno a verbale

Le Parti -pur convenendo che l'assunzione diretta del personale da parte delle imprese agricole rappresenti la forma più idonea per soddisfare le esigenze lavorative aziendali - si impegnano a sottoscrivere uno specifico avviso comune entro il 31 Dicembre 2026 al fine di individuare soluzioni da proporre agli organi competenti affinché vengano rese più trasparenti le forme di esternalizzazione in agricoltura, offrendo maggiori tutele ai lavoratori coinvolti negli appalti e fornendo idonee garanzie alle imprese agricole committenti.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 31 - CLASSIFICAZIONE

A) Operai agricoli

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

L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione regionale/provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



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 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.

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 regionali/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. Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

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"

- 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 1a 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

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

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"

- 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

[Vertical handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

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"

- 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"

- 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 - di mezzi meccanici semoventi - sollevatori di medie e piccole dimensioni;
- trapiantatori di piante frutticole e ornamentali adulte con zolla;
- operai addetti alla vendita, senza responsabilità di cassa, di piante e fiori negli spacci aziendali, i quali abbiano specifica competenza tale per cui siano 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"

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 regionali/provinciali. Restano salvi gli inquadramenti di miglior favore previsti dalla contrattazione provinciale.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Nei contratti regionali/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 regionali/provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

Si precisa che le diverse mansioni collegate ai livelli retributivi verranno definite nei contratti regionali/provinciali.

C) Impiegati

Quadri: Direttore

1. Impiegati di concetto 1^o livello: Responsabile tecnico, amministrativo, commerciale;
2. Impiegati di concetto 2^o livello: Capo reparto ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, progettazione;
3. Impiegati di concetto 3^o livello: Contabile, amministrativo, commerciale, corrispondente con l'estero;
4. Impiegati d'ordine 4^o livello: Addetto amministrativo, commerciale, operatore, disegnatore, magazziniere;
5. Impiegati d'ordine 5^o livello: Addetto alla segreteria, alle spedizioni, terminalista;
6. Impiegati d'ordine 6^o livello: Usciere, fattorino, commesso.

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

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

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e delle verifiche condotte dagli osservatori regionali ai sensi dell'articolo 9 del presente contratto.

La Commissione è costituita all'interno dell'Ente Nazionale Agricolo Bilaterale conformemente alle sue previsioni statutarie.

Art. 32 - 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.

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 professionale cui appartengono; 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 tali mansioni

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Vertical handwritten signatures and initials along the right margin]

per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte in 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. 33 - 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 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 dalla 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.

Art. 34 - PERMANENZA MASSIMA E PASSAGGIO ALLA QUALIFICA SUPERIORE PER GLI IMPIEGATI

L'impiegato acquisisce il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto, con carattere continuativo, le mansioni proprie della qualifica superiore per un periodo di 2 mesi. L'assegnazione della qualifica di Quadro diviene definitiva quando le mansioni previste vengano svolte, continuativamente, per almeno 3 mesi.

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 35 - ORARIO DI LAVORO

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

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8.4.2003, n. 66, 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.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione regionale/provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle, all'acquacoltura e alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche, 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 e al terzo comma del presente articolo, i Contratti regionali/provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche, anche per periodi limitati dell'anno, una diversa distribuzione dell'orario settimanale medesimo anche su cinque giorni settimanali 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.

L'orario di lavoro previsto per gli impiegati è di 39 ore settimanali, distribuito su 5 giornate o 5 giorni e mezzo, computato anche come durata media in un periodo massimo di 12 mesi, con la possibilità di svolgere prestazioni lavorative superiori a quella prevista, in una o più settimane e per le altre a compensazione, in misura inferiore. La variabilità dell'orario settimanale è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di 44 ore settimanali. Il coefficiente orario mensile è di 169 ore e di 26 giorni lavorativi. Il numero delle mensilità annue previste è di 14.

Art. 36 - RIPOSO SETTIMANALE

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

Se, per esigenze aziendali, sarà 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, ai dipendenti di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, possibilmente 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, all'acquacoltura, alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche, 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



Art. 37 - 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.

Per i giovani di età inferiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17.10.1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4.8.1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Per gli operai agricoli a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 48.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 35, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Agli impiegati spetta, per ogni anno, un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi, possibilmente continuativi considerando anche le domeniche, salvo accordo diverso, per esigenze aziendali o private dell'impiegato, sostituendo il periodo continuativo con periodi non inferiori a 15 giorni.

In caso di interruzione delle ferie per esigenze aziendali, il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e ha diritto di usufruire delle ferie entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 38 - 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.

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

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 regionale/provinciale di secondo livello.

All'Osservatorio nazionale è affidato il monitoraggio periodico dell'utilizzo dell'istituto da parte delle aziende.

Per riposi le parti contraenti intendono i riposi compensativi previsti in caso di istituzione della banca ore all'interno dell'azienda.

Art. 39 - 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. 53/2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388 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 inerenti la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53/2000.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]



Art. 40 - PERMESSI STRAORDINARI E CONGEDI PARENTALI

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni e l'impiegato a 18 giorni con decorrenza della retribuzione.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

I dipendenti hanno, altresì, diritto ad un permesso retribuito di giorni tre, per ogni evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di parenti entro il 2° grado o di un convivente (purché lo stato di convivenza risulti da certificazione anagrafica) e negli altri casi previsti dalla legge.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge, previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

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. 151/2001, 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, 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. 41 - PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

All'operaio 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 le aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato e il 10 per cento per le aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

Gli impiegati possono usufruire di permessi per la frequenza di corsi di studio pari a 200 ore in un triennio con possibilità di cumularle in un solo anno. Di tali permessi possono beneficiare 1 dipendente nelle aziende che occupano fino a 10 impiegati e il 10% nelle aziende con oltre 10 impiegati.

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

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.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Art. 42 - GIORNI FESTIVI OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI E IMPIEGATI

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 lunedì dopo Pasqua;
5. il 1 maggio, festa del lavoro;
6. il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica Italiana;
7. il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
8. il 4 ottobre San Francesco (dal 01/01/2026)
9. il 1 novembre, giorno di Ognissanti;
10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
11. il 25 dicembre, Santo Natale;
12. il 26 dicembre, Santo Stefano;
13. la Festa del Santo Patrono del luogo ove ha sede l'azienda.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1 maggio, 2 giugno e 4 novembre), ai sensi delle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

In base all'art. 50 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 43.

Le disposizioni della legge 5.3.1977 n. 54, in materia di giorni festivi, il verbale di Accordo del 2.5.1977, punto 5, nonché il DPR 28.12.1985 n. 792 hanno previsto per gli operai agricoli a tempo indeterminato il seguente trattamento economico per le festività soppresse:

per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, 4 novembre), lavorative a tutti gli effetti di legge, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria aggiuntiva, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, in sostituzione della giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività sopresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta;

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività sopresse, di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

Art. 43 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI E IMPIEGATI

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 di cui all'art. 41;
- 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 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/o 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 per gli operai agricoli sono le seguenti:

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

Le percentuali di maggiorazione per gli operai florovivaisti sono le seguenti:

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

Le percentuali di maggiorazione per gli impiegati sono le seguenti:

- lavoro straordinario 30 %
- lavoro festivo 50 %

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

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

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione del salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 50.

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 fruite.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a individuare una definizione di lavoratore notturno ai sensi dell'art. 11 del d.lgs. n. 66/2003.

Le Parti si impegnano, altresì; a dare attuazione in sede di rinnovo dei contratti provinciali alle deleghe previste dagli articoli 34, 35 e 43 in favore degli operai addetti alle attività agrituristiche, alla vendita diretta, a eventi e attività promozionali, alle fattorie sociali e alle fattorie didattiche.

Art. 44 - INTERRUZIONI E RECUPERI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le interruzioni devono essere coerenti in termini di durata e non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Art. 45 - ATTREZZI 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. 46 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli osservatori provinciali che esamineranno i problemi specifici, ai sensi dell'articolo 9.

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

Art. 47 - 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.

TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 48 - RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

[Handwritten signatures and notes at the top of the page]

1. salario o stipendio contrattuale, definito dai contratti regionali/provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;

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.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto regionale/provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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%

Nel predetto totale del 30,44 % non è compreso il trattamento di fine rapporto, pari al 8,63%, che verrà erogato alla risoluzione del rapporto di lavoro.

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto regionale/provinciale.

Nel caso di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti regionali/provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto.

I contratti regionali/provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.

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.

Minimi salariali di area

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle tabelle 1, 2 e 3 (Allegato n. 1).

I contratti regionali/provinciali e aziendali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area stabiliti a livello Nazionale, salvo relativo accordo sindacale.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al primo comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dal presente CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale fa maturare – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – l'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Nazionale Agricolo Bilaterale di cui all'art. 7, a decorrere dall'applicazione del presente contratto è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

I contratti regionali/provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

L'indennità di cassa, per gli impiegati agricoli che la gestiscono, è stabilita in euro 45,00 per 12 mensilità.

Art. 49 - EX SCALA MOBILE

Nei salari e stipendi contrattuali e nei minimi di area, previsti dall'art. 48 è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalla legge 26.2.1986, n. 38 e dalla legge 13.7.1990, n. 191 e successive modifiche e integrazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31.7.1992).

Art. 50 - TREDICESIMA MENSILITÀ

Agli operai e impiegati 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 previsto dall'art. 48.

Art. 51 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Agli operai e impiegati 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 di cui dall'art. 48.

Art. 52 - 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, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari ad € 9,89 mensili se operai comuni, ad € 11,36 mensili se operai qualificati, ad € 11,93 mensili se operai qualificati super, ad € 12,50 mensili se operai specializzati e ad € 12,78 mensili se operai specializzati super.

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 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.

Per gli impiegati sono previsti fino ad un massimo di 12 scatti biennali, così distinti: di € 33,05 per la ctg. Quadro e 1, di € 29,44 per la ctg. 2, di € 26,86 per la ctg. 3, di € 24,79 per la ctg. 4, di € 23,76 per la ctg. 5 e di € 22,21 per la ctg. 6.

Art. 53 - OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare ai dipendenti la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario o stipendio contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- quattordicesima mensilità: entro il 30 aprile di ogni anno;
- tredicesima mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto;
- per gli operai a tempo determinato: le festività, la tredicesima e quattordicesima mensilità sono conglobati nel terzo elemento, come previsto dall'art. 48.

I dipendenti sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti secondo le indicazioni che potranno essere concordate in sede di stipulazione dei contratti regionali/provinciali.

Art. 54 - 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 e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

I contratti regionali/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.

Art. 55 - COTTIMO

Le organizzazioni regionali/provinciali in sede di stipulazione dei contratti regionali/provinciali disciplineranno il cottimo sulla scorta delle situazioni riferite ai tipi di azienda di cui all'art. 1, "Oggetto del contratto", nel rispetto della normativa nazionale vigente.

Art. 56 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1.6.1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo vedi art. 47 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità.

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del Codice civile.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti regionali/provinciali.

Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63 per cento calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto regionali/provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola si calcola sul terzo elemento.

TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE
TITOLO

Art. 57 - PREVIDENZA E ASSISTENZA

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Art. 58 - FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. n. 173/1998, le parti si impegnano a costituire il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli, florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato FONDO-AGRI.

Le contribuzioni dovute al Fondo sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993.


Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Impegno a verbale

Le parti, al fine di promuovere la previdenza complementare tra i lavoratori agricoli si impegnano a porre in essere una serie di iniziative finalizzate ad incentivare l'iscrizione dei dipendenti nel Fondo pensione complementare FONDO-AGRI, attraverso:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 
- attività promozionali svolte direttamente da FONDO-AGRI e dai sistemi di bilateralità agricoli nazionali e territoriali, consistenti, tra le altre cose, nell'invio ai potenziali interessati di materiale informativo e nella pubblicazione, anche in formato digitale, di altri documenti finalizzati a promuovere l'iscrizione;
 - eventi, riunioni, assemblee, webinar organizzati dalle parti firmatarie del presente contratto.

Art. 59 - MALATTIA ED INFORTUNIO OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI E IMPIEGATI

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 si è ammalato 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 o di grandi interventi chirurgici (vedasi elenco Ministeriale), debitamente documentati, il lavoratore ha facoltà di richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Agli impiegati, in caso di evento malattia, viene prevista la conservazione del posto per 12 mesi e di 24 mesi nel caso di infortunio sul lavoro.

Art. 60 - INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO OPERAI AGRICOLI, FLOROVIVAISTI ED IMPIEGATI

Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dall' Ente Territoriale Agricolo Bilaterale, agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di malattia, dovrà assicurare a detti 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, salvo disponibilità di risorse accantonate da parte delle aziende che versano all'ente bilaterale.

Per gli operai agricolo a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte dell'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

giornaliero contrattuale, salvo disponibilità di risorse accantonate da parte delle aziende che versano all'ente bilaterale.

Agli impiegati il trattamento economico, durante l'evento malattia, prevede:

- Fino a 5 anni di anzianità il 100% della retribuzione per i primi 3 mesi e il 50% per i successivi 3 mesi;
- Da 5 anni a 10 anni di anzianità il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi e il 50% per i successivi 5;
- Oltre 10 anni di anzianità il 100% della retribuzione per i primi 6 mesi e il 50% per i successivi 6 mesi.

Agli effetti del trattamento economico, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi.

Infortunio sul lavoro

La integrazione salariale, corrisposta dall'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale, agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per il giorno in cui avviene l'infortunio e per i successivi primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, salvo disponibilità di risorse accantonate dalle aziende che versano all'ente bilaterale. Il trattamento integrativo dovuto dall'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale, sempre nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal quindicesimo giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, salvo disponibilità di risorse accantonate individualmente da parte delle aziende che versano all'ente bilaterale e nella misura massima dell'60% di quanto individualmente a livello aziendale versato per singolo dipendente.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, l'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale dovrà assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero contrattuale salvo disponibilità di risorse accantonate individualmente da parte delle aziende che versano all'ente bilaterale e nella misura massima dell'60% di quanto individualmente a livello aziendale versato per singolo dipendente.

Agli impiegati, nel caso di evento infortunio, è prevista la conservazione del posto per 24 mesi e un trattamento economico a carico del datore di lavoro per il giorno in cui avviene l'infortunio e per i successivi 3 giorni; Per il periodo dal 4 al 90 giorno dopo l'infortunio per lo 80% a carico del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato Fondo F.A.I.S.A. e il 20% a carico del Datore di Lavoro salvo disponibilità di risorse accantonate individualmente da parte delle aziende che versano al Fondo F.A.I.S.A. e nella misura massima dell'60% di quanto versato per singolo dipendente; dal 91 giorno dopo l'evento in poi il trattamento è interamente a carico del costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato Fondo F.A.I.S.A. salvo disponibilità di risorse accantonate individualmente da parte delle aziende che versano al Fondo F.A.I.S.A. e nella misura massima dell'60% di quanto versato per singolo dipendente.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale dell'Ente Territoriale Agricolo Bilaterale, le parti verificheranno l'adeguamento dei contributi versati per permettere l'applicazione del trattamento previsto dall'art. 60.

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]



Art. 61 - CASSA INTEGRAZIONE SALARI

I lavoratori a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, n. 457 (CISOA), nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Ai dipendenti che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 per cento del salario o stipendio contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che, allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Art. 62 - ANTICIPAZIONE TRATTAMENTI ASSISTENZIALI

Le aziende agricole anticipano ai lavoratori a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.

Norma transitoria

La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

Art. 63 - FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti si impegnano a costituire a livello nazionale il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.A.I.S.A., che risponde ai requisiti di legge previsti dal d.lgs. 2.9.1997 n. 314 e successive modifiche e integrazioni.

Il Fondo F.A.I.S.A. eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.

Sono iscritti al Fondo gli operai e gli impiegati agricoli e florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per il finanziamento del Fondo è utilizzata la contribuzione di cui all'art. 7 nella misura individuata da specifico accordo tra le Parti.

Art. 64 - WELFARE INTEGRATIVO A LIVELLO NAZIONALE

L'Ente Nazionale Agricolo Bilaterale, previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni:

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità,

in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (OTI);

- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- una indennità in favore della lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione obbligatoria) pari al 20% del minimo retributivo della seconda area per un massimo di cinque mensilità;
- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche o che abbiano subito grandi interventi chirurgici che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 59 del presente CCNL, pari al 80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all'art. 67, del presente contratto. L'indennità – pari al 100% del minimo retributivo della II area – è riconosciuta per i tre mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall'Ente Nazionale Agricolo Bilaterale con apposita delibera del Comitato di Gestione - ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Le prestazioni spettano solo in assenza di analoghe forme di tutela previste nei contratti regionali/provinciali e/o nei regolamenti degli Enti Territoriali Agricoli Bilaterali.

Alla scadenza del presente contratto le Parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.

Impegno tra le parti

Le parti si impegnano ad istituire una Cassa per rischio vita in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato attraverso apposito accordo da definirsi.

La prestazione – che verrà riconosciuta per gli eventi verificatisi a decorrere dal 2026 - avrà natura sperimentale.

L'accordo dovrà definire i requisiti e le condizioni per l'accesso alle prestazioni, la misura dell'indennità, la copertura assicurativa e il coordinamento con le prestazioni già erogate dal F.A.I.S.A.

Art. 65 - LAVORI PESANTI O NOCIVI

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

Art. 66 - TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

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

a) per gli operai florovivaistici, adibiti a tali lavori nocivi, le aziende limiteranno la prestazione a quattro ore giornaliere e concederanno agli stessi due ore e venti minuti di interruzione retribuita; il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;

b) per gli operai agricoli, i Contratti provinciali di lavoro dovranno stabilire una riduzione dell'orario di lavoro – a parità di retribuzione e di qualifica – di due ore e venti minuti giornaliere; sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I Contratti regionali/provinciali di lavoro dovranno valutare la idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre – fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente comma – le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Fra queste i Contratti regionali/provinciali di lavoro dovranno prevedere la effettuazione periodica di visite mediche di idoneità al lavoro, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per l'applicazione rigorosa di tale disciplina e delle misure di tutela da adottare – oltre a quanto previsto dal Contratto e dalla legge 20.5.1970, n. 300 – potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

È altresì demandato ai Contratti regionali/provinciali di lavoro il compito di definire le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 39 del presente CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Art. 67 - CONTRASTO E PREVENZIONE ALLE MOLESTIE E ALLE VIOLENZE

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge (vedasi D.lgs. 80/2015).

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale previsto dal contratto di lavoro.

Art. 68 - LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina dell'uso di stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, il dipendente agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari delle ASL e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora il lavoratore interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione, nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

I lavoratori agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a quattro mesi, anche non consecutivi, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

TITOLO VIII - SOSPENSIONE, RISOLUZIONE RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 69 - TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, qualora non sia stato liquidato dal cedente.

Art. 70 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento dei lavoratori non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, come modificate dalla legge n. 108 del 1990.


A. Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza giustificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL o dai Contratti provinciali di lavoro;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 
- il furto in azienda.

B. Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esse, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale o degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;
- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui al presente contratto.

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

Il dipendente che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dal contratto, dallo statuto dei lavoratori e dalla legge, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, c. 2, della legge n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti dei dipendenti aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1981 n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26.2.1982 n. 54.

Art. 71 - DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Il lavoratore a tempo indeterminato o determinato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e/o di legge da parte del datore di lavoro.

Art. 72 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DEGLI OPERAI

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per gli operai nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo raccomandata a.r. o via pec.

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.

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]

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.

Art. 73 - PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI IMPIEGATI

La risoluzione del rapporto di lavoro per gli impiegati nel caso di licenziamento o di dimissioni non per giusta causa:

- a) In caso di licenziamento
 - Categoria 1-2-3
2 mesi con anzianità fino a 2 anni, 3 mesi con anzianità da oltre 2 e fino a 5 anni, 5 mesi con anzianità da oltre 5 e fino a 10 anni, 8 mesi da oltre 10 anni
 - Categoria 4-5-6
1 mese con anzianità fino a 2 anni, 2 mesi con anzianità da oltre 2 e fino a 5 anni, 4 mesi con anzianità da oltre 5 e fino a 10 anni, 6 mesi da oltre 10 anni
- b) In caso di dimissioni
2 mesi per gli impiegati di ctg. 1, 2 e 3, 1 mese per gli impiegati di ctg. 4, 5 e 6

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

Art. 74 - NORME DISCIPLINARI LAVORATORI 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, tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

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

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione previsto dal contratto.

Art. 75 - NORME DISCIPLINARI LAVORATORI 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, tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1. con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

a) quando, senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) quando per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2. con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità per le mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera b) del paragrafo 1), saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

Art. 76 - NOTIFICA PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RICORSI LAVORATORI FLOROVIVAISTI

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

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 75 il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 86, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

Art. 77 - DELEGATO D'AZIENDA LAVORATORI AGRICOLI

Nelle aziende che occupino più di cinque lavoratori 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 50 lavoratori 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 all'art. 79 del presente contratto.

I contratti provinciali prevederanno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte dei lavoratori agricoli, siano essi a tempo indeterminato o determinato.

La durata del rapporto di lavoro del lavoratore 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 datoriali territorialmente competenti, 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;
- c) confrontarsi con la direzione aziendale in merito alle iniziative che incidono direttamente sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione;
- d) ricevere informazioni sui programmi occupazionali e confrontarsi con la direzione aziendale, attraverso la definizione di incontri periodici, relativamente al fabbisogno di manodopera.

Dichiarazione a verbale

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, la elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Art. 78 - DELEGATO D'AZIENDA LAVORATORI FLOROVIVAISTI

Nelle aziende che occupino più di 5 lavoratori 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 lavoratori, 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 che 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 all'art. 79 del 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;

c) confrontarsi con la direzione aziendale in merito alle iniziative che incidono direttamente sull'organizzazione del lavoro e sulla formazione;

d) ricevere informazioni sui programmi occupazionali e confrontarsi con la direzione aziendale, attraverso la definizione di incontri periodici, relativamente al fabbisogno di manodopera.

Art. 79 - TUTELA DEL DELEGATO DI AZIENDA

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

ART. 80 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di Intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

Art. 81 - 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 all'apposito Protocollo.

Art. 82 - PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o regionali/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 lavori più intensi o contemporaneamente ad altri rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto per la comunicazione dei nominativi dei delegati di azienda, la notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni regionali/provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni regionali/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 regionali/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 al successivo accordo tra le parti.

Art. 83 - PERMESSI PER LA PARTECIPAZIONE AL FONDO-AGRI

I lavoratori membri elettivi dell'assemblea di FONDO-AGRI hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate nel limite massimo di tre giorni all'anno.

Art. 84 - CONTRIBUTO CONTRATTUALE

I datori di lavoro ed i lavoratori a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e regionali/provinciali stipulanti il presente Contratto ed i contratti regionali/provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

Modalità ed entità di tale contributo sono determinate da appositi accordi.

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

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



Art. 85 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti regionali/provinciali, garantendo la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali regionali/provinciali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.



TITOLO X - NORME FINALI

Art. 86 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie tra datore di lavoro e lavoratore, scaturenti dall'applicazione di leggi, norme, regolamenti, clausole contrattuali del presente o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora non definite direttamente tra le parti stesse, dovranno essere demandate alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro quindici giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 31 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'Osservatorio regionale/provinciale di cui all'art. 9.



Art. 87 - CONTROVERSIE COLLETTIVE

Entro quindici giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, o di clausole contrattuali del CCNL e dei contratti regionali/provinciali di lavoro.

Art. 88 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti regionali/provinciali o da accordi aziendali.



Art. 89 - CONTRATTAZIONE REGIONALE/PROVINCIALE LAVORATORI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

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

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione regionale/provinciale può inoltre trattare le

materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 8 – Enti Territoriali Agricoli Bilaterali, provinciali, regionali
- art. 9 – Osservatori
- art. 13 – Assunzione
- art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 – Apprendistato
- art. 20 – Riassunzione
- art. 24 – Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 – Lavoratori migranti
- art. 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 – Classificazione
- art. 35 – Orario di lavoro
- art. 36 – Riposo settimanale
- art. 39 – Permessi per formazione continua
- art. 41 – Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli, florovivaisti e impiegati
- art. 44 – Interruzioni e recuperi operai agricoli e florovivaisti
- art. 46 – Organizzazione del lavoro
- art. 48 – Retribuzione
- art. 53 – Obblighi particolari tra le parti
- art. 54 – Rimborso spese
- art. 55 – Cottimo
- art. 60 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli, florovivaisti e impiegati
- art. 65 – Lavori pesanti o nocivi
- art. 66 – Tutela della salute dei lavoratori
- art. 75 – Norme disciplinari lavoratori agricoli
- art. 78 – Delegato d'azienda lavoratori agricoli
- art. 86 – Quote sindacali per delega

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territorialmente competenti delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da queste norme.

I contratti regionali/provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a.r. o via pec. almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto regionale/provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in occasione del rinnovo stesso.

Impegno a verbale – Diffusione contratti e tabelle

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione degli accordi e contratti nazionali e regionali/provinciali.

Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

Eventuali spese per la pubblicazione di testi contrattuali e tabelle salariali saranno ripartite tra tutte le parti in proporzione degli ordinativi di copie fatte da ciascuna Organizzazione.

Art. 90 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA. ARCHIVI CONTRATTI

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963 del 1988, le parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto-legge n. 318 del 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di trenta giorni al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti regionali/provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

Handwritten signatures and text at the top of the page, including the word "ALLEGATI" in a grey box.

ALLEGATI

Vertical handwritten text on the right side of the page, including the word "sospensione" and "me".

Handwritten signatures and text at the bottom of the page.

Minimi salariali di area mensili vigenti

DALL' 01/01/2026 (*)

Tabella n. 1

OPERAI AGRICOLI (IMPORTI MENSILI)	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1.460,00
Area 2	1.332,00
Area 3	993,00

Minimi salariali di area orari vigenti

Tabella n. 2

OPERAI FLOROVIVAISTI (IMPORTI ORARI)	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	9,00
Area 2	8,20
Area 3	7,70

Tab n. 3

IMPIEGATI AGRICOLI (IMPORTI MENSILI)

CTG	Qualifiche	Classificazione	Minimi
Q	Quadri	Direttore	1.790,00
1	Impiegati di concetto	Responsabile tecnico, amministrativo, commerciale	1.688,00
2	Impiegati di concetto	Capo reparto tecnico, amministrativo, commerciale, progettazione	1.543,00
3	Impiegati di concetto	Contabile, amministrativo, commerciale, corrispondente con l'estero	1.419,00
4	Impiegati d'ordine	Amministrativo, commerciale, operatore, disegnatore, magazziniere	1.337,00
5	Impiegati d'ordine	Addetto alla segreteria, alle spedizioni, terminalista	1.280,00
6	Impiegati d'ordine	Usciere, fattorino, commesso	1.219,00

[Handwritten signatures and scribbles at the top of the page]

(*) **AUMENTI:** i minimali salariali di area mensili (tabella 1, 2 e 3 del presente contratto) verranno adeguati con decorrenza da Gennaio 2027 sulla base della variazione dei dati I.P.C.A. - ISTAT; ulteriori ed eventuali aumenti vengono demandati alla contrattazione regionale/provinciale/aziendale di secondo livello.

[Vertical handwritten signature on the right side]
P. Di Stefano
L. Di Stefano

[Vertical handwritten signature on the right side]
S. Scanciani
L. Di Stefano

[Large handwritten signature at the bottom of the page]

Indice

Titolo I - Parte introduttiva

- Art. 1 - Oggetto del contratto pag. 3
- Art. 2 - Struttura ed assetto del contratto pag. 3
- Art. 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo pag. 5
- Art. 4 - Efficacia del contratto pag. 6
- Art. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi pag. 6

Titolo II - Relazioni sindacali

- Art. 6 - Sistema della bilateralità pag. 6
- Art. 7 - Ente Nazionale Agricolo Bilaterale – scopi pag. 6
- Art. 8 - Enti Territoriali Agricoli Bilaterali pag. 7
- Art. 9 - Osservatori pag. 8
- Art. 10 - Sistema di formazione professionale e continua pag. 10
- Art. 11 - Commissione nazionale paritetica per le “pari opportunità” pag. 11
- Art. 12 - Mercato del lavoro: enti bilaterali pag. 12

Titolo III - Costituzione del rapporto di lavoro, collocamento e mercato del lavoro

- Art. 13 - Assunzione pag. 13
- Art. 14 - Contratto individuale pag. 13
- Art. 15 - Periodo di prova pag. 14
- Art. 16 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori pag. 14
- Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale pag. 14
- Art. 18 - Apprendistato pag. 16
- Art. 19 - Somministrazione di lavoro pag. 16
- Art. 20 - Riassunzione pag. 17
- Art. 21 - Categorie di operai agricoli pag. 17
- Art. 22 - Categorie di operai florovivaisti pag. 18

Sto... altri.
in car

Art. 23 - Trasformazione del rapporto pag. 19

Art. 24 - Mobilità territoriale della manodopera pag. 19

Art. 25 - Lavoratori migranti pag. 20

Art. 26 - Trasporti e asili nido pag. 21

Art. 27 - Pari opportunità pag. 21

Art. 28 - Convenzioni - Programmi di assunzione pag. 21

Art. 29 - Vendita dei prodotti sulla pianta pag. 22

Art. 30 - Appalti pag. 22

Titolo IV - Classificazione del personale

Art. 31 - Classificazione pag. 23

Art. 32 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli pag. 27

Art. 33 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti pag. 28

Art. 34 - Permanenza massima e passaggio alla qualifica superiore per gli impiegati pag. 28

Titolo V - Norme di organizzazione aziendale del lavoro

Art. 35 - Orario di lavoro pag. 28

Art. 36 - Riposo settimanale pag. 29

Art. 37 - Ferie pag. 30

Art. 38 - Ferie solidali pag. 30

Art. 39 - Permessi per formazione continua pag. 31

Art. 40 - Permessi straordinari e congedi parentali pag. 32

Art. 41 - Permessi per corsi di recupero scolastico pag. 32

Art. 42 - Giorni festivi operai agricoli e florovivaisti pag. 33

Art. 43 - Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli e florovivaisti pag. 34

Art. 44 - Interruzioni e recuperi operai agricoli e florovivaisti pag. 35

Art. 45 - Attrezzi ed utensili pag. 36

Art. 46 - Organizzazione del lavoro pag. 36

Art. 47 - Trasferimenti operai florovivaisti pag. 36



Titolo VI - Norme di trattamento economico

- Art. 48 - Retribuzione pag. 36
- Art. 49 - Ex scala mobile pag. 38
- Art. 50 - Tredicesima mensilità pag. 38
- Art. 51 - Quattordicesima mensilità pag. 38
- Art. 52 - Scatti di anzianità pag. 39
- Art. 53 - Obblighi particolari tra le parti pag. 39
- Art. 54 - Rimborso spese pag. 40
- Art. 55 - Cottimo pag. 40
- Art. 56 - Trattamento di fine rapporto pag. 40

Titolo VII - Previdenza - assistenza - tutela della salute

- Art. 57 - Previdenza e assistenza pag. 41
- Art. 58 - Fondo nazionale di previdenza complementare pag. 41
- Art. 59 - Malattia ed infortunio operai agricoli, florovivaisti e impiegati pag. 42
- Art. 60 - Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli, florovivaisti ed impiegati pag. 42
- Art. 61 - Cassa integrazione salari pag. 44
- Art. 62 - Anticipazione trattamenti assistenziali pag. 44
- Art. 63 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa pag. 44
- Art. 64 - Welfare integrativo a livello nazionale pag. 44
- Art. 65 - Lavori pesanti o nocivi pag. 45
- Art. 66 - Tutela della salute dei lavoratori pag. 45
- Art. 67 - Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze pag. 46
- Art. 68 - Lavoratori tossicodipendenti pag. 46

Titolo VIII - Sospensione, risoluzione rapporto e provvedimenti disciplinari

- Art. 69 - Trapasso di azienda pag. 47
- Art. 70 - Disciplina dei licenziamenti individuali per i dipendenti a tempo indeterminato pag. 47
- Art. 71 - Dimissioni per giusta causa pag. 48

Art. 72 - Preavviso di risoluzione del rapporto degli operai pag. 48

Art. 73 - Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro degli impiegati pag. 49

Art. 74 - Norme disciplinari lavoratori agricoli pag. 49

Art. 75 - Norme disciplinari lavoratori florovivaisti pag. 49

Art. 76 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi lavoratori florovivaisti pag. 50

Titolo IX - Diritti sindacali

Art. 77 - Delegato d'azienda lavoratori agricoli pag. 50

Art. 78 - Delegato d'azienda lavoratori florovivaisti pag. 51

Art. 79 - Tutela del delegato di azienda pag. 52

Art. 80 - Rappresentanze sindacali unitarie pag. 52

Art. 81 - Riunioni in azienda pag. 52

Art. 82 - Permessi sindacali pag. 52

Art. 83 - Permessi per partecipazione a FONDO-AGRI pag. 53

Art. 84 - Contributo contrattuale pag. 53

Art. 85 - Quote sindacali per delega pag. 54

Titolo X - Norme finali

Art. 86 - Controversie individuali pag. 54

Art. 87 - Controversie collettive pag. 54

Art. 88 - Condizioni di miglior favore pag. 54

Art. 89 - Contrattazione regionale/provinciale lavoratori agricoli e florovivaisti pag. 54

Art. 90 - Esclusività di stampa. Archivi contratti pag. 56