

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Dott.ssa Malavenda Alessandra Maria.

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacato Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori, rappresentata dal Vice Presidente Dott. Marra Domenico

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

**CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE
AGRICOLO E FLOROVIVAISTI**

ROMA, 12/12/2017

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

SOMMARIO

- Art. 1 – Oggetto del contratto
- Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto
- Art. 3 – Operai agricoli: materie delegate alla contrattazione provinciale
- Art. 4 – Contributi di assistenza contrattuale
- Art. 5 - Assunzione
- Art. 6 – Trasformazione del rapporto di lavoro
- Art. 7 – Periodo di prova
- Art. 8 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 9 – Apprendistato professionalizzante
- Art. 10 - Classificazione
- Art. 11 – Orario di lavoro
- Art. 12 - Ferie
- Art. 13 – Operai agricoli: lavoro straordinario, festivo, notturno
- Art. 14 – Operai agricoli: interruzioni e recuperi
- Art. 15 - Retribuzione
- Art. 16 – Minimi salariali di area
- Art. 17 – Welfare contrattuale
- Art. 18 – Operai agricoli: malattia e infortunio
- Art. 19 – Anticipazione trattamenti assistenziali
- Art. 20 – Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi
- Art. 21 – Operai agricoli: integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 1 - Oggetto del contratto

Art. 22 - Somministrazione di lavoro

Il contratto regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese che adottano la forma singola, soci senza o con capitale associato che svolgono attività di somministrazione di lavoro e le imprese che svolgono lavoro di somministrazione nel settore di attività e prima e gli operai dipendenti delle imprese di somministrazione.

Il presente contratto per quanto riguarda la parte economica sarà applicabile a partire dal 1° gennaio 2018, mentre per la parte economica saranno applicabili i contratti in vigore alla data di sottoscrizione.

Si intende tacitamente rinnovato il contratto quando non sia stato disdetto da una delle parti, con un preavviso scritto da consegnare alla controparte.

Il presente contratto comporta a carico del datore di lavoro, anche dove la soluzione di cui sopra non sia data, le spese di reclutamento, selezione e inserimento.

Il C.C.N.L. si applica in parte anche alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 235 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali e fino a esaurimento.

- le aziende florovivaistiche
- le aziende florovivaistiche
- le aziende florovivaistiche e di altri settori di attività agricole
- le aziende florovivaistiche e di altri settori di attività agricole
- le aziende florovivaistiche

[Handwritten signatures]

Art. 2 - Struttura ed assetto del contratto

La struttura del contratto è articolata su due livelli: Nazionale e Provinciale. Il C.C.N.L. ha durata quadriennale e determina il sistema di relazioni tra le parti in condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di organizzazione.

Il contratto Provinciale è applicato nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio tra

Art. 1 – Oggetto del contratto

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

(2) Il presente Contratto, per quanto riguarda la parte normativa, decorre dal 01/01/2018 e sarà valido sino al 31/12/2021, mentre per la parte economica saranno previsti aumenti biennali a partire dalla data di decorrenza.

(3) Si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti, a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(4) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(5) Il C.C.N.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

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



Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto

(1) La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: Nazionale e Provinciale.

Contratto Nazionale

Il C.C.N.L. 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 provinciale di contrattazione.

Contratto Provinciale

Il Contratto Provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

di vigenza del C.C.N.L. ed ha durata quadriennale. La Contrattazione Provinciale definisce i salari contrattuali, le erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Art. 3 – Operai agricoli: materie delegate alla contrattazione provinciale

(1) La Contrattazione Provinciale può trattare le materie per le quali è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio di seguito elencate:

- Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi;
- Casse *extra legem*/Enti Bilaterali/Fondo Paritetico Interprofessionale;
- Osservatori;
- Assunzione;
- Rapporto di lavoro a tempo parziale;
- Apprendistato professionalizzante;
- Riassunzione;
- Mobilità territoriale della manodopera;
- Lavoratori migranti;
- Vendita dei prodotti della pianta;
- Classificazione;
- Orario di lavoro;
- Riposo settimanale;
- Permessi per formazione continua;
- Permessi per corsi di recupero scolastico;
- Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli;
- Interruzioni e recuperi operai agricoli;
- Organizzazione del lavoro;
- Retribuzione;
- Obblighi particolari tra le parti;
- Rimborso spese;
- Cottimo;
- Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli;
- Lavori pesanti o nocivi;
- Tutela della salute dei lavoratori;
- Norme disciplinari operai agricoli;
- Delegato d'azienda operai agricoli;
- Quote sindacali per delega.

(2) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli Istituti contrattuali previsti.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. AGRICOLTURA Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale.

(4) Le quote ed i contributi versati, tramite Convenzione INPS con modalità F24, all'E.N.A.B. AGRICOLTURA sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(5) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme Regionali, Nazionali e Comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al Fondo Interprofessionale di prossima costituzione il quale ha il compito di effettuare la formazione, riqualificazione e aggiornamento continuo dei dipendenti, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(6) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

Art. 4 – Contributi di assistenza contrattuale e fondo paritetico interprofessionale.

(1) All'atto del recepimento del presente C.C.N.L., i Datori di lavoro tratterranno ai lavoratori non iscritti a FISAL ITALIA, una quota associativa straordinaria di 3 euro mensili, da trattenere sulla retribuzione immediatamente successiva alla data di applicazione del C.C.N.L., che riverseranno trimestralmente a FISAL ITALIA. I Datori di lavoro verseranno un contributo di assistenza contrattuale a quota fissa di euro 20,00 a dipendente, o da calcolare sulla paga base e contingenza, nella misura dell'1% fino a 15 dipendenti, da 16 a 50 dipendenti lo 0,80%, oltre il 51mo dipendente lo 0,50%. I contributi di assistenza contrattuale potranno essere riscossi per il tramite dell'INPS e/o INAIL, anche per il tramite delle Organizzazioni Nazionali (convenzionate con INPS e INAIL) a cui FIDAP IMPRESE aderisce.

(2) Il presente C.C.N.L. prevede l'obbligo di versamento al costituendo Fondo Paritetico Interprofessionale ai sensi dell'art. 118 legge 388/2000 e S.M.I..

(3) Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto, la cui inosservanza comporta la perdita dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Art. 5 - Assunzione

(1) L'assunzione della manodopera agricola può avvenire a tempo indeterminato (OTT) o a tempo

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISCAL ITALIA

determinato (OTD).

(2) L'assunzione a tempo determinato (OTD) può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- 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;
- per l'esecuzione di lavori di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

(3) Agli operai agricoli a tempo determinato non si applica la disciplina legale di cui al Decreto Legislativo 81/2015 (ex 368/01)

(*) 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, ecc.)



Art. 6 – Trasformazione del rapporto di lavoro

(1) 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 in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

(2) Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro 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.

(3) Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate;
- 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;
- agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

(4) In questi casi è fatto obbligo di stipulare il contratto in forma scritta.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 7 – Periodo di prova

(1) 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.

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

Art. 8 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

(1) La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale siano indicati la durata del periodo di prova, della prestazione lavorativa e le relative modalità, l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione.

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

- per prestazioni settimanali: 24 ore
- per prestazioni mensili: 72 ore
- per prestazioni annuali: 500 ore

(3) I minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione siano occupati presso altro datore di lavoro.

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

(5) È consentita la prestazione di lavoro supplementare e nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (giornate ad orario pieno) è consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario e l'apposizione di clausole elastiche.

(6) La disponibilità del lavoratore alla variazione deve risultare da patto scritto ed il rifiuto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Art. 9 – Apprendistato professionalizzante

(1) Il Contratto di Apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 ed i 30

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FIMAL ITALIA

anni non compiuti, a 17 se in possesso di una qualifica professionale.

(2) Si applicano le disposizioni di legge vigenti per quanto attiene alla percentuale di contratti di apprendistato da confermare (stabilizzazione) e al numero complessivo di apprendisti assumibili.

FORZA OCCUPATA	% STABILIZZAZIONE (*)	PERIODO DI RIFERIMENTO	NUOVE ASSUNZIONI STABILIZZAZIONE NON RAGGIUNTA	STABILIZZAZIONE 0%
fino a 49 unità	nessun obbligo	Nessuno	nei limiti del rapporto complessivo apprendisti/lavoratori qualificati-specializzati	
da 50 unità	20%	36 mesi precedenti	nei limiti della % raggiunta + 1(**)	sa solo 1 ulteriore assunzione (**)

(*) apprendisti che hanno concluso il periodo formativo/apprendisti confermati in servizio.

(**) se rientrante nei limiti del rapporto apprendisti/lavoratori qualificati-specializzati

FORZA AZIENDALE OCCUPATA	n. minimo apprendisti assumibili	n. massimo apprendisti assumibili	Rapporto apprendisti – altri dipendenti specializzati qualificati
fino a 10 unità	3	1 apprendista per ogni dipendente specializzato o qualificato	1:1
oltre 10 unità		3 apprendisti per ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati	3:2

(*) anche indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione

•Durata

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore a sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

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

•Malattia e infortunio

(1) In caso di malattia e infortunio, all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste per malattia e infortunio a carico delle casse extra-legem.

•Inquadramento e retribuzione

(1) L'inquadramento ed il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

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

•Formazione

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

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

•Apprendistato a tempo determinato

(1) I Datori di lavoro agricolo che svolgono attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente alle mansioni previste nell'Area Prima e Seconda del Sistema di Classificazione Nazionale.

(2) Fermo restando il limite massimo di durata, è consentito articolare lo svolgimento del rapporto in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

(3) La prestazione di ciascuno dei rapporti, di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi, deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo come per gli OTI.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISCAL ITALIA

(4) La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

(5) Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del C.C.N.L. operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 (trasformazione a tempo indeterminato).

Art. 10 – Classificazione

(1) Il Sistema di Classificazione differisce tra operai agricoli ed operai florovivaisti.

A) Operai Agricoli

Gli Operai Agricoli sono classificati sulla base di “Aree Professionali”, per ognuna delle quali il C.C.N.L. definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, l'inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono affidati alla Contrattazione Provinciale.

• 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.

B) Operai Florovivaisti

Gli Operai Florovivaisti sono inquadrati in “Aree Professionali”, comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali. Per ognuna delle aree il C.C.N.L. definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

• AREA 1A – DECLARATORIA

- a) Livello “a” – ex specializzato super;
- b) Livello “b” – ex specializzati.

• AREA 2A – DECLARATORIA

- a) Livello “c” – ex qualificati super;
- b) Livello “d” – ex qualificati.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISCAL ITALIA -

•AREA 3A – DECLARATORIA

a) Livello “e” - ex comuni.

(2) L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del C.C.N.L., il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti Provinciali.

(3) Nei Contratti Provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei “giardinieri”, il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Art. 11 – Orario di lavoro

(1) L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere. Tale orario può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a 39 ore e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. Tale variabilità è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

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

(3) Fermo restando il limite di orario di 39 ore, i contratti provinciali possono prevedere, fatte salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero nella giornata del sabato. Le ore non lavorate verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

Art. 12 – Ferie

(1) 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. In caso di orario flessibile, il computo delle ferie è rapportato a ore.

(2) Per gli operai a tempo determinato, le ferie sono monetizzate nel terzo elemento unitamente alle festività ed alle mensilità aggiuntive

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISCAL ITALIA

Art. 13 – Operai agricoli: lavoro straordinario, festivo, notturno

(1) Si considera:

- **lavoro straordinario**, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- **lavoro festivo**, quello eseguito la domenica ed i giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
- **lavoro notturno**, quello eseguito dalle 20.00 alle 6.00 (ora solare) o dalle 22.00 alle 5.00 (ora legale).

(2) Il lavoro straordinario non può superare le 3 ore/giorno, 18 ore/settimana e 300 ore/anno.

(3) Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

lavoro straordinario	15 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro festivo notturno	35 %

(4) Nei casi in cui la retribuzione comprenda il terzo elemento (OTD), questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

(5) 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.

(6) 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).

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

Art. 14 – Operai agricoli: interruzioni e recuperi

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

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

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISCAL ITALIA

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

Art. 15 – Retribuzione

(1) Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- **salario contrattuale**, definito dai contratti provinciali fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- **generi in natura o valore corrispettivo**, per gli OTI quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- **terzo elemento**, per gli OTD.

(2) L'ex Salario Integrativo Provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente C.C.N.L., è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

(3) Il Terzo Elemento compete agli OTD, 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%

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

Art. 16 – Minimi salariali di area

(1) I Contratti Provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area stabiliti dal Contratto Nazionale.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) I minimi salariali stabiliti dal Contratto Nazionale trovano applicazione per le Province dove siano stati stipulati i Contratti Provinciali dalla data che sarà fissata nel rinnovo degli stessi.

OPERAI AGRICOLI	
AREA PROFESSIONALE	MINIMI MENSILI
Area 1	1.250,00
Area 2	1.140,00
Area 3	850,00
OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREA PROFESSIONALE	MINIMI MENSILI
Area 1	7,57
Area 2	6,94
Area 3	6,52

Art. 17 – Welfare contrattuale

(1) Sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. AGRICOLTURA Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale.

(2) Le quote ed i contributi versati, tramite Convenzione INPS con modalità F24, all'E.N.A.B. AGRICOLTURA sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(3) Le prestazioni rese dall'E.N.A.B. AGRICOLTURA rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

(5) Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all' E.N.A.B. AGRICOLTURA, 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.

Art. 18 – Operai agricoli: malattia ed infortuni

(1) 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.

(2) Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

(3) 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.

(4) In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di 180 giorni, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 19 – Anticipazione trattamenti assistenziali

(1) Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali ed assicurativi relativamente:

- agli assegni per il nucleo familiare;
- alla malattia;
- all'infortunio;
- alla cassa integrazione.

Art. 20 – Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi

(1) I Datori di lavoro e/o i lavoratori dipendenti sono obbligati a versare, tramite apposita Convenzione INPS con modalità F24, una percentuale nel costituendo Fondo Sociale.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(2) Le Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi sono costituite dalle Parti al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia e infortunio sul lavoro previste dal C.C.N.L..

(3) Le Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi possono inoltre:

a) svolgere le funzioni demandate dal C.C.N.L. all'Osservatorio Provinciale, ai Centri di Formazione Agricola e al Comitato Paritetico Provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro;

b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle Parti;

c) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

Art. 21 – Operai agricoli: integrazione trattamento di malattia ed infortuni di lavoro

•Malattia

(1) L'integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa extra legem agli OTI per malattia, deve assicurare tra indennità di legge ed integrazione un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

(2) Per gli OTD l'integrazione salariale da parte della Casse extra legem, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge e integrazione, pari all'80% del salario giornaliero.

•Infotuni sul lavoro

(1) L'integrazione salariale corrisposta dalle Casse extra legem agli OTI, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni, dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

(2) Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse extra legem, nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal 15esimo 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.

(3) Per gli OTD, nel caso di infortunio sul lavoro le Casse extra legem dovranno assicurare tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero.

Art. 22 Somministrazione di lavoro

(1) In applicazione di quanto disposto dagli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. 81/2015, il Contratto di Somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

(2) Il contratto dovrà essere obbligatoriamente sottoscritto in forma scritta, pena la decadenza del contratto stesso a titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi e entità:

a) In misura non eccedente il 20% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;

b) Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;

c) Per attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;

d) Esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;

e) Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate, ai sensi del D. Lgs. 81/2008;

f) Sostituzione di lavoratori assenti, fatta eccezione dei seguenti casi come stabilito dal D.lgs 81/15 art.32:

I. assenze di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

II. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

III. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

IV. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

g) 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;

h) 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;

i) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;

j) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Art. 23 – Esclusiva di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE
Dott.ssa Alessandra Maria MALAVENDA



Il Vice Presidente Nazionale FISAL ITALIA
Dott. Domenico MARRA



