



SINTESI CCNL AGRICOLTURA, FLOROVIVAISTICA UNIMPRESA – UNIAP - CONF.A.I.L.

ottobre 2021

I minimi salariali stabiliti a livello nazionale in base all'indice IPCA sono pari ad €80,00 lordi mensili diviso in tre tranches.

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
RINNOVATO	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	29 Ottobre 2021	01 Novembre 2021	31 Ottobre 2024
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA; UNIAP; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – Fe.N.A.L.T.	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti delle Aziende 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.</p> <p>Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo semplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. <p>Sono florovivaistiche le aziende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali; • produttrici di piante ornamentali da serra; • produttrici di fiori recisi comunque coltivati; <p>produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante porta semi, talee per fiori e piante ornamentali.</p>		
TABELLE RETRIBUTIVE			

*Minimi salariali di area mensili
OPERAI AGRICOLI*

Aree Professionali	Minimi al 1/11/2021	Minimi al 1/04/2023	Minimi al 1/04/2024
Area 1	€ 1.315,44	€ 1.344,63	€ 1.373,82
Area 2	€ 1.199,68	€ 1.226,30	€ 1.252,92
Area 3	€ 894,50	€ 914,35	€ 934,20

*Minimi salariali orari di area
OPERAI AGRICOLI*

Aree Professionali	Minimi al 1/11/2021	Minimi al 1/04/2023	Minimi al 1/04/2024
Area 1	€ 7,78	€ 7,95	€ 8,12
Area 2	€ 7,09	€ 7,25	€ 7,41
Area 3	€ 5,29	€ 8,41	€ 5,52

*Minimi salariali di area mensili
OPERAI FLOROVIVAISTI*

Aree Professionali	Minimi al 1/11/2021	Minimi al 1/04/2023	Minimi al 1/04/2024
Area 1	€ 1.279,12	€ 1.308,24	€ 1.337,36
Area 2	€ 1.166,56	€ 1.193,12	€ 1.219,68
Area 3	€ 869,80	€ 889,60	€ 909,40

Minimi salariali orari di area
OPERAI FLOROVIVAISTI

Aree Professionali	Minimi al 1/10/2021	Minimi al 1/04/2023	Minimi al 1/04/2024
Area 1	€ 7,56	€ 7,74	€ 7,91
Area 2	€ 6,90	€ 7,05	€ 7,21
Area 3	€ 5,14	€ 5,26	€ 5,38

DATI RETRIBUTIVI	
Elementi retributivi	<p>Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. salario contrattuale, definito dai provinciali (aziendali); 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. <p>L'ex salario integrativo provinciale (aziendale), nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali (aziendali) vigenti all'atto della stipula del presente CCNL è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.</p> <p>Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale (aziendale), 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • festività nazionali e infrasettimanali 5,45% • ferie 8,33% • tredicesima mensilità 8,33% • quattordicesima mensilità 8,33% • totale 30,44% <p>la misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale (aziendale).</p>
Scatti di anzianità	<p>Gli operai a tempo indeterminato, per ciascun triennio 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 E 8,99 mensili se operai comuni, ed E 10,33 mensili se operai qualificati, ed E 10,85 mensili se operai qualificati super, ed E 11,36 mensili se operai specializzati e ad E 11,62 mensili se operai specializzati super.</p> <p>Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.</p> <p>Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturato dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il triennio di servizio.</p> <p>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.</p> <p>L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.</p> <p>Gli importi degli scatti di anzianità, ivi compresi quelli già maturati, attribuiti dai vigenti contratti provinciali ai profili professionali, sono incrementati nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • da E 8,99 a E 9,89 per gli operai comuni; • da E 10,33 a E 11,36 per gli operai qualificati • da E 10,85 a E 11,93 per gli operai qualificati super; • da E 11,36 a E 12,50 per gli operai specializzati; • da E 11,62 a E 12,78 per gli operai specializzati super.
Mensilità aggiuntive	<p>Tredicesima mensilità Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.</p> <p>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.</p> <p>La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.</p> <p>Quattordicesima mensilità Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 giugno di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.</p> <p>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.</p> <p>La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.</p>

	Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.
Premio di produttività	Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.
Lavoro straordinario, notturno, festivo.	<p>Maggiorazione lavoro straordinario Si considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro; • lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato; • 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. <p>I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali (aziendali). Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 200 ore.</p> <p>Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro straordinario 25% • lavoro festivo 35% • lavoro notturno 40% • lavoro straordinario festivo 40% • lavoro festivo notturno 45% <p>Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura. Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.</p> <p>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.</p> <p>Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti provinciali (aziendali) possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste del presente articolo.</p> <p>E' 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 (aziendale) (Banca delle ore). Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.</p> <p>Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti Si considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro; • lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato; • 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. <p>Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 200 ore.</p> <p>Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro straordinario 25% • lavoro festivo 35% • lavoro notturno 40% • lavoro straordinario festivo 40% • lavoro festivo notturno 45% <p>Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.</p> <p>Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale.</p> <p>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.</p> <p>Interruzioni e recuperi operai agricoli L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.</p> <p>Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine di lavori impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.).</p> <p>Per l'operaio a tempo indeterminato i Contratti provinciali (aziendali) 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.</p> <p>Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n.457.</p>
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti	

Banca Ore	<p>Interruzioni di recuperi operai florovivaisti Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno. Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali. Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge n. 457 del 72.</p> <p>Attrezzi ed utensili Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi ed utensili sono forniti dalle aziende. Il lavoratore risponderà delle perdite di eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione. Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti provinciali (aziendali) possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste del presente articolo. E' 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 (aziendale) (Banca delle ore). Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Periodo di prova	<p>L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova di due giorni lavorativi. Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.</p>

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere.</p> <p>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.</p> <p>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 provinciale, compresi quelli di informazione dei lavori.</p> <p>Per gli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.</p> <p>In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.</p> <p>Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.</p> <p>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.</p>
Riposo settimanale	<p>Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.</p> <p>Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.</p> <p>In base all'art. 22 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di origine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22.2.1934, n. 370.</p>
Permessi retribuiti	<p>In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.</p> <p>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.</p> <p>Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.</p> <p>Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.</p> <p>In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave 5 Cfr. art. 4 comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53: " <i>La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica</i>". e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.</p> <p>Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.</p> <p>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.</p> <p>Permessi per corsi di recupero scolastico</p> <p>All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 90 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.</p> <p>Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 5 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.</p> <p>Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.</p> <p>Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale (aziendale).</p> <p>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.</p> <p>Permessi per formazione continua</p> <p>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.</p> <p>Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.</p> <p>In caso di partecipazione ai corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53 del 2000 e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge 388 del 2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo</p>

	<p>il monte ore di cui al comma precedente.</p> <p>Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi 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.</p> <p>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.</p> <p>Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.</p> <p>Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53 del 2000.</p>
Festività	<p>Giorni festivi operai agricoli</p> <p>Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il primo dell'anno 2. il 6 gennaio, Epifania del Signore 3. il 25 aprile, Anniversario della Liberazione 4. il giorno di lunedì dopo Pasqua 5. il 1° maggio, festa del lavoro 6. il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica 7. il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria 8. il 1° novembre, giorno di Ognissanti 9. il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale 10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione 11. il 25 dicembre, giorno di Natale 12. il 26 dicembre, Santo Stefano 13. la Festa del Patrono del luogo <p>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.</p> <p>Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.</p> <p>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.</p> <p>A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti; • per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa. <p>La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva della legge 5 marzo 1977, n. 54.</p> <p>Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali; <p>che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.</p> <p>Giorni festivi operai florovivaisti</p> <p>Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il primo dell'anno 2. il 6 gennaio, Epifania del Signore 3. il 25 aprile, Anniversario della Liberazione 4. il giorno di lunedì dopo Pasqua 5. il 1° maggio, festa del lavoro 6. il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica 7. il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria 8. il 1° novembre, giorno di Ognissanti 9. il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale 10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione 11. il 25 dicembre, giorno di Natale 12. il 26 dicembre, Santo Stefano 13. la Festa del Patrono del luogo <p>Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.</p> <p>Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260. La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalle leggi 5 marzo 1977, n. 54 e 31.3.1954 n. 90 e pertanto nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio; • se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda

	<p>retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorato della percentuale per il lavoro festivo.</p> <p>Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai a tempo indeterminato, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al terzo elemento quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo.</p> <p>A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti; • per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa. <p>Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali; <p>che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.</p>
Ferie	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.</p> <p>Per i giovani di età inferiore o superiore 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.</p> <p>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.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dal CCNL.</p> <p>In caso di orario flessibile, il computo delle ferie è rapportato a ore.</p>

MALATTIA

Infortunio sul lavoro	<p>Malattia e infortunio operai agricoli</p> <p>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.</p> <p>Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto dell'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.</p> <p>Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.</p> <p>In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.</p> <p>In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.</p> <p>Malattia e infortunio operai florovivaisti</p> <p>L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.</p> <p>Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto dell'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.</p> <p>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 necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.</p> <p>In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.</p> <p>In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.</p>
------------------------------	---

	<p>Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso. La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.</p> <p>Il trattamento, per malattia e infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.</p> <p>Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.</p> <p>La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.</p> <p>Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli</p> <p>Malattia</p> <p>La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione <i>extra legem</i> 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, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che la integrazione salariale da parte delle Casse <i>extra legem</i> medesime, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) e integrazione, pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.</p> <p>Infortuni sul lavoro</p> <p>La integrazione salariale corrisposta dalle Casse <i>extra legem</i> agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto per i 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, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.</p> <p>Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse <i>extra legem</i>, 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, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.</p> <p>Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro le Casse <i>extra legem</i> dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80 per cento del salario giornaliero contrattuale.</p> <p>Anticipazione trattamenti aziendali</p> <p>Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla cassa integrazione.</p>
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.

DISCIPLINE SPECIALI

Apprendistato professionalizzante	Le parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono, con accordo tra le parti, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e dal D.L 34/2014 coordinato con la legge di conversione 16.05.2014 n. 78

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso	<p>La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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 di raccomandata a. r.</p> <p>I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • due mesi nel caso di licenziamento; • un mese nel caso di dimissioni. <p>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.</p> <p>La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio</p>
------------------	---

Trattamento di fine rapporto	<p>In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio 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, computatosi 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 provinciali.</p> <p>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.</p> <p>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 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 sul terzo elemento.</p>
-------------------------------------	---