

---

2020/2023

**CONTRATTO  
PROVINCIALE DI  
LAVORO**

PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA  
PROVINCIA DI VIBO VALENTIA

---

1

L'anno 2021, il giorno 11 del mese di Giugno, presso la sede della Confagricoltura di Vibo Valentia

tra

- La **Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana di Vibo Valentia** rappresentata dal Presidente Franca Prandi, assistita dal Direttore Raffaele Zaffino e dal Vicedirettore Francesco Malorzo;
- La **Federazione interprovinciale Coltivatori Diretti** rappresentata dal Presidente Fabio Borello, assistito dal Direttore Pietro Bozzo;
- La **Confederazione Italiana Agricoltori Calabria Sud** rappresentata dal Presidente Nicola Monteleone, assistito dal Vicedirettore Domenico Ferraro

e

- la **FLAI-CGIL Area Vasta** rappresentata dal Segretario territoriale Rinaldo Tedesco, assistito dal Segretario generale Battista Plati e dal Segretario generale FLAI Calabria Bruno Costa;
- la **FAI-CISL CZ/KR/VV** rappresentata dal Segretario generale Daniele Gualtieri con a seguito la delegazione composta da Cesare Carvelli, Felice Galati, Sebastiano Monaco, assistiti dal Segretario generale Fai-Cisl Calabria Michele Sapia;
- la **UILA-UIL** rappresentata dal Segretario generale Vibo Valentia Pasquale Barbalaco, assistito da Samuele Maiolo e dal Segretario generale UILA Calabria Antonio Merlino

si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, valido su tutto il territorio della provincia di Vibo Valentia.

#### PREMESSA

Il rinnovo del contratto di lavoro avviene per la duplice esigenza di mantenere un costo del lavoro che non diventi per le aziende un ostacolo allo sviluppo produttivo ed economico e, allo stesso tempo, garantire ai lavoratori la difesa del potere d'acquisto dei loro salari, condizioni entrambe rese critiche dal perdurare della crisi economica. Restano naturalmente immutate le attenzioni e le promozioni delle organizzazioni Sindacali e professionali agricole verso la qualità dei prodotti, la sicurezza alimentare, la tutela del territorio, la salvaguardia delle professionalità e soprattutto la sicurezza dei lavoratori all'interno delle aziende e l'emersione del lavoro nero e la lotta al caporalato, anche alla luce della normativa prevista dalla legge n.199 del 29.10.2016.

#### ART. 1

##### Oggetto del Contratto

Il presente CPL, assieme al vigente CCNL, regolerà i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e florovivaiste singole o associate della provincia di Vibo Valentia ed i lavoratori. Il CPL si applica altresì alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione

del verde pubblico e privato, attività agrituristica, faunistica-venatoria, funghicoltura, acquacoltura, serricoltura, agromeccanica, agrienergia, servizi e ricerca in agricoltura, silvicoltura e attività connesse, ai sensi dell'art. 2135 del c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti.

#### ART. 2

##### Decorrenza e durata del Contratto

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale a decorrere dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2023. L'adeguamento della sola parte economica è invece biennale, anno 2020/2021.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei (6) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

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

#### ART. 3

##### Mercato del lavoro e azioni bilaterali

Le parti,

- visto il d.lgs. n. 469/97 che trasferisce alle regioni e a 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 e coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- demandare anche ad organismi bilaterali il compito di svolgere iniziative inerenti la formazione professionale dei lavoratori, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del CCNL, dalla legge n. 146/97, 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.

#### ART. 4

##### Osservatorio Provinciale

Le parti contraenti si impegnano a costituire un Osservatorio Provinciale composto dai componenti il tavolo delle trattative del Contratto Provinciale di Lavoro, con il compito di:

- valutare la situazione agricola della provincia allo scopo di avanzare proposte per l'aumento dei livelli occupazionali e per salvaguardare le condizioni di sicurezza dei lavoratori agricoli nei luoghi di lavoro;
- programmare iniziative di formazione professionale che puntano alla qualificazione e alla specializzazione dei lavoratori anche attraverso l'intervento di enti locali;

- promuovere iniziative per la salvaguardia dell'ambiente, la tutela della salute dei lavoratori comunitari ed extracomunitari;
- concordare per l'occupazione femminile azioni idonee a superare le eventuali disparità eventualmente esistenti;
- offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità e garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità;
- favorire la stipula di convenzioni con gli enti locali e regionali di accordi in materia di trasporti;
- controllare l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali nelle aziende;
- ospitare possibili confronti in materia di contenziosi o vertenze prima di approdare nelle sede pubbliche preposte;
- riunirsi almeno una volta all'anno.

#### ART. 5

##### Assunzione e fasi lavorative

L'assunzione della manodopera agricola a tempo determinato e a tempo indeterminato è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per tutta la fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 11 della legge 83/1970 e della legge 608/96 e successive integrazioni e modificazioni. 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 e le varie attività connesse. A tale riguardo, per le principali attività e colture agrarie della Provincia di Vibo Valentia, vale a dire olivicoltura, cerealicoltura, viticoltura, agrumicoltura, frutticoltura, orticoltura, zootecnia, funghicoltura, agriturismo ed altre attività connesse, possono individuarsi le seguenti fasi lavorative:

##### Olivicoltura

Potatura, lavorazione del terreno, concimazione, irrigazione, confezionamento dei prodotti, trattamenti antiparassitari, raccolta, trasporto e confezionamento dei prodotti, lavorazione per la molitura delle olive.

##### Cerealicoltura

Lavorazione del terreno, irrigazione, concimazione e semina, trattamenti fitosanitari, mietitrebbiatura, imballatura.

##### Viticultura

Lavorazione del terreno, trattamenti fitosanitari, raccolta uva, trasformazione del prodotto, potatura, irrigazione e manipolazione.

##### Agrumicoltura e frutticoltura

Lavorazione del terreno, trattamenti fitosanitari, irrigazione, raccolta, selezione e calibratura, imballaggio, concimazione, potatura, manipolazione.


**Orticoltura**

Lavorazione del terreno, semina o trapianto, erpicatura, raccolta e trasformazione del prodotto, trattamenti fitosanitari e irrigazione, manipolazione e imballaggio.

**Zootecnia**

Allevamento, pascolamento animali, lavori di stalla, lavorazione e trasformazione prodotti.


**Funghicoltura**

Coltivazione, raccolta, manipolazione e trasformazione.


**Acquacoltura**

Gestione e pulizia degli impianti di allevamento, allevamento avannotti, trattamenti sanitari, fasi di alimentazione, manipolazione del prodotto.


**Serricoltura**

Manutenzione ordinaria, lavorazione, semina e trapianto, invasamento, raccolta e confezionamento, trattamenti fitosanitari e irrigazione/fertirrigazione.


**Silvicoltura**

Preparazione del terreno, concimazione, semina o trapianto delle piante, estirpazione e/o potatura delle piante, trattamenti fitosanitari, gestione delle fasce tagliafuoco, attività connesse.

**Attività connesse**

Attività di ricezione ed ospitalità esercitata degli imprenditori agricoli, somministrazione di paste e bevande, fattorie didattiche, fattorie sociali e similari indicate dalla legge regionale e successive modificazioni.

Lavorazioni conto terzi con macchine utilizzate prevalentemente in azienda, trasformazione e manipolazione prodotti stabiliti con decreto ministeriale, mansioni di pulizia dei terreni sui quali insistono impianti agro energetici non necessitanti di interventi a carattere tecnico.



**ART.6**  
**Riassunzione**

In materia di riassunzione trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti. Le parti convengono sul diritto alla riassunzione, presso la stessa azienda, della manodopera assunta a norma dell'art. 5 del presente CPL che vi abbia prestato attività lavorativa a tempo determinato nell'anno precedente nei limiti dei fabbisogni reali di manodopera attinente alle attività praticate. Nella riassunzione si terrà conto della professionalità, dell'anzianità di servizio e della situazione familiare. Il lavoratore che intende usufruire del diritto alla riassunzione deve notificarlo per iscritto entro novanta (90) giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro al competente Centro per l'Impiego e per conoscenza alla stessa azienda.

**ART. 7****Lavoratori comunitari, extra-comunitari e migranti**

Sono considerati migranti i gruppi di lavoratori provenienti da altra Provincia o Regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto del presente contratto. Le aziende agricole della Provincia di Vibo Valentia possono inoltre stipulare convenzioni ai sensi della legge 608/96 (sovvenzioni trasporto lavoratori agricoli). Per quanto attiene il solo personale a tempo indeterminato, ai lavoratori immigrati vengono garantiti permessi retribuiti per frequentare corsi di lingua italiana.

**ART. 8****Classificazione del personale**

Con l'applicazione del presente CPL gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali e conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

**Area 1 - profilo professionale**

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

gli operai agricoli ricadenti nell'area 1 si classificano come segue:

specializzato super Livello 1  
specializzato Livello 2

**Area 2 - profilo professionale**

appartengono a questa categoria 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.

Gli operai agricoli ricadenti nella 2 area si classificano come segue:

qualificato super Livello 3  
qualificato Livello 4

**Area 3 - profilo professionale**

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

Gli operai ricadenti nella 3 area si classificano come segue:

ex comune Livello 5  
comune Livello 6 e 7

**Livello 1**

Vengono inquadrati i responsabili degli impianti e/o centri di lavorazione, manipolazione, trasformazione e commercializzazione di tutti i prodotti agricoli, zootecnici, lattiero caseari ed attività connesse (stabilite biennialmente dal ministero dell'Economia) i conduttori di macchine agricole speciali e complesse, i meccanici e gli addetti alla manutenzione dei mezzi, gli addetti alle attività proprie e connesse,

all'acquacoltura, i cuochi qualificati in aziende agrituristiche, gli addetti al processo di alimentazione e manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia e biogas.

#### **Livello 2**

Vengono inquadrati i conduttori di macchine agricole, i trattoristi, gli autisti addetti al trasporto di merci, attrezzature e persone, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i potatori, gli innestatori, gli ibridatori, l'operaio coordinatore, l'accompagnatore in ambito agrituristico ed attività connesse con la conoscenza di almeno una lingua straniera.

#### **Livello 3**

Vengono inquadrati i selezionatori di piantine innestate, gli addetti alle macchine e strumenti per attività connesse, gli addetti agli impianti di produzione agro-energetica, gli addetti alle coltivazioni idroponiche, gli addetti alla silvicoltura.

#### **Livello 4**

Vengono inquadrati gli addetti alla messa a dimora di piante da frutta, gli addetti al confezionamento e alla selezione dei prodotti ortofrutticoli e agricoli anche trasformati, gli addetti alla irrigazione dei vigneti, agrumeti, uliveti e serre, i cuochi non qualificati, i panificatori e gli addetti ai maneggi negli agriturismi, i giardinieri, l'accompagnatore in ambito agrituristico ed attività connesse.

#### **Livello 5**

Vengono inquadrati l'aiuto cuoco negli agriturismi, gli addetti alla pulizia delle vasche per l'acqua coltura.

#### **Livello 6**

Vengono inquadrati i camerieri negli agriturismi, gli addetti alla lavorazione delle chiocciole per la produzione di sughi ed estratti di bava, gli addetti alla produzione di carne essiccata (salata o affumicata), salumi, gli addetti alle vendite presso lo spaccio aziendale ed in eventuali punti vendita itineranti.

#### **Livello 7**

Vengono inquadrati gli operai con mansioni semplici non richiedenti specifici requisiti professionali e non inquadrabili nei precedenti livelli superiori, ivi compresi gli addetti alle diverse raccolte e manipolazioni ed al pascolo del bestiame, gli imballatori di piantine, gli addetti alla pulizia negli agriturismi, gli addetti alla pulizia dei terreni - senza utilizzo di mezzi meccanici - su cui insistono impianti agro energetici, gli addetti alla spurgatura e manipolazione delle chiocciole, gli addetti alla mungitura.

**TRATTAMENTO ECONOMICO**  
**ART. 9**  
**retribuzione operai agricoli**

Relativamente alla parte salariale, le parti concordano un aumento contrattuale complessivo del 2,1%, da corrispondere interamente con decorrenza 1/06/2021.

Per quanto concerne gli operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato, le retribuzioni sono comprensive del terzo elemento" pari al 30,44% così ripartito:

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

Agli operai a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale; per le ore di lavoro non ordinario, svolte a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 % del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento. A decorrere dal 1 giugno 2021 i salari al lordo delle trattenute di legge, nella Provincia di Vibo Valentia sono i seguenti:

**OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO – OTD**

LIVELLO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	PAGA ORARIA
1	€ 77,53	11,93
2	73,45	11,30
3	71,20	10,95
4	67,56	10,39
5	60,28	9,27
6	50,16	7,71
7	47,53	7,31

**OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO - OTI**

LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE	PAGA ORARIA
1	€ 1545,16	9,14
2	1463,81	8,66
3	1418,64	8,39
4	1346,36	7,97
5	1201,78	7,11
6	1034,27	6,12
7	901,16	5,33





**OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO**

LIVELLO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	PAGA ORARIA
1 €.	82,78	12,73
2	79,62	12,25
3	77,80	11,97
4	70,55	10,85
5	62,87	9,67
6	53,84	8,28

**OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO**

LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE	PAGA ORARIA
1 €.	1582,41	9,36
2	1521,88	9,00
3	1487,32	8,80
4	1348,95	7,98
5	1201,97	7,11
6	1029,02	6,08

**ART.10****Lavoratori dipendenti enti ed istituti di ricerca****INDENNITA' MENSA**

- Ai lavoratori dipendenti degli enti e istituti di ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione, è riconosciuta, per i giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva di mensa pari a sei (6) euro giornalieri.

**RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO**

- Per lavoratori dipendenti degli enti e istituti di ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione, il rimborso chilometrico viene fissato in misura pari ad 1/5 del prezzo della benzina.

**INDENNITA' DI DISAGIO**

- Ai lavoratori dipendenti degli enti e istituti di ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione, che lavorano al di sopra dei 1.000 metri s.l.m. per i giorni di effettiva presenza, è riconosciuta una indennità di disagio pari all'8% in più del salario contrattuale.

10  
Chelli  
R

Tabelle salariali contrattuali provinciali in vigore dal 01.06.2021  
Enti ed istituti che svolgono attività di ricerca sperimentazione e divulgazione agricola.

**Operai a tempo indeterminato**

area	Livello	parametro	qualifica	Retribuzione dal 01/11/2017	Retribuzione dal 01/06/2021
1	7	183	Special. sup.	1613,28	1647,16
	6	173	Specializzato	1525,12	1557,15
2	5	150	Qualificato	1322,59	1350,36
3	4	142	Comune	1251,98	1278,27

Tabelle salariali contrattuali provinciali in vigore dal 01.06.2021  
Enti ed istituti che svolgono attività di ricerca sperimentazione e divulgazione agricola.

**Operai a tempo determinato**

R  
P  
P

area	Livello	parametro	qualifica	Retribuzione dal 01/11/2017	Retribuzione dal 01/06/2021
1	7	183	Special. sup.	13,41	13,69
	6	173	Specializzato	12,68	12,95
2	5	150	Qualificato	10,98	11,21
3	4	142	Comune	9,68	9,88

**ART. 11**

**Valori sostitutivi ed annessi**

Agli operai a tempo indeterminato i quali non fruiscono dell'alloggio in azienda e degli annessi, è concessa una indennità ("una tantum") annua pari a € 200,00 così suddivisi:

- per l'abitazione € 150,00
- per gli annessi € 50,00 \*

\*(per annessi si intendono: orto, pollaio, porcile, stalla, magazzini vari).  
L'indennità suddetta può anche essere frazionata.

**ART. 12**

**Indennità Chilometrica**

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro non fornisce il mezzo di trasporto per recarsi dalla località di residenza in azienda e viceversa, qualora il tragitto non sia servito da mezzi pubblici di collegamento, viene erogato in aggiunta al salario la seguente indennità chilometrica:

per spostamenti superiori a 40 km spetta un rimborso pari a 1/5 del costo della benzina oltre al rimborso di € 5,00 sempre per i km percorsi oltre i 40 km. Ai fini del calcolo

dell'indennità si fa riferimento alla distanza fra la residenza o domicilio del lavoratore ed il centro aziendale dichiarato dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

#### ART.13

##### Obblighi particolari fra le parti

Le aziende in applicazione alle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai a tempo indeterminato la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

Salario 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;  
 14a mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;  
 13a mensilità: in coincidenza con la festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre; trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, sempre per gli OTI, è obbligato al pagamento dei primi tre (3) giorni di malattia al lavoratore, nel caso in cui la stessa abbia una durata superiore ai quindici (15) giorni.

Per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13a e la 14a mensilità sono conglobate nel terzo elemento. Nel rispetto delle norme vigenti, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari possono essere fissati - oltre che alla normale scadenza mensile - a giornata, a settimana, a quindicina, previo accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Nello specifico, perché l'accordo sia valido, è sufficiente che sullo stesso siano riportate le firme di almeno una organizzazione datoriale ed una dei sindacati dei lavoratori e che le parti contraenti siano in regola sia con la contribuzione diretta prevista per legge e sia con la contribuzione indiretta ( extralegem, cac, cas, cimif) derivante dall'applicazione vincolante del presente contratto.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza. Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti.

#### ART.14

##### Rimborsi spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale del lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio), previa presentazione di regolari giustificativi.

#### ART. 15

##### Classificazione e retribuzione per età

La classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale di cui all'art. 5, in relazione all'età, nel modo seguente:  
 oltre i 16 anni : 100%.

**ART. 16**  
**Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6,30 giornaliere. Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne. Fermo rimanendo il limite orario di cui al primo comma del presente articolo, è data facoltà - facendo salve le attività zootecniche ed agrituristiche anche per periodi limitati dell'anno - la possibilità di distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. E' consentita inoltre la flessibilità dell'orario di lavoro in base all'art. 34 del CCNL, fermo restando che le ore non utilizzate in riposi compensativi a favore del lavoratore saranno liquidate dal datore di lavoro entro il rilascio dell'ultima busta paga annuale, con retribuzione ordinaria. Gli accordi sulla flessibilità - sia per gli OTI che per gli OTD con più di 101 giornate - dovranno essere preventivamente sottoscritti dalle parti.

**ART. 17**  
**Banca ore**

In applicazione del art.42 del vigente CCNL, è costituita - dalla firma del presente contratto - la "Banca delle ore individuali" nelle singole aziende della provincia di Vibo Valentia. Per esigenze tecnico organizzative dovute alla necessità di portare a termine una fase lavorativa in tempi stretti, ovvero improvvise richieste di commesse di talune produzioni, è data facoltà alle imprese di poter effettuare un numero di ore giornalieri che superi il numero ordinario previsto dal contratto, comunque sempre nei seguenti limiti orari così previsti:

- 1) 85 ore annuali;
- 2) non oltre cinque (5) ore settimanali.

Potranno aderire volontariamente gli O.T.I. e gli O.T.D. con almeno 101 giornate lavorative, svolte nell'anno presso lo stesso datore di lavoro.

Modalità:

- Adesione scritta da parte del lavoratore;
- La maggiorazione economica, pari alla percentuale dello straordinario, verrà erogata nella mensilità di maturazione.
- Per gli O.T.I. le ore accantonate in banca ore potranno essere fruite entro il 31 Marzo dell'anno successivo alla maturazione, o comunque liquidate entro lo stesso termine;
- Per gli O.T.D. le ore accantonate in banca ore potranno essere fruite entro il termine del rapporto di lavoro, o comunque liquidate entro lo stesso termine.

L'utilizzo della banca ore non è obbligatorio e deve essere preceduto da un accordo sottoscritto da entrambi le parti.

**ART. 18**  
**Riposo settimanale**

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente coincidente con la domenica. Nel caso di prestazione di lavoro domenicale deve essere concesso il riposo in un altro giorno della settimana.

**ART. 19**  
**Interruzioni e recuperi**

Per l'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore. Tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2ore giornaliere e 12 ore settimanali. Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

**ART. 20**  
**Lavori pesanti e nocivi**

Sono da considerarsi lavori pesanti:

- lavori manuali eseguiti comunque in acqua; escavazioni di pozzi, scavi profondi oltre m. 1,50;
- scavi di gallerie per ricerca acqua,
- trasporto a spalle di pietrame;
- scarico e carico merci da automezzo senza l'ausilio di alcun mezzo meccanico.

La maggiorazione concordata è del 20% limitatamente alla durata della prestazione di lavoro.

Sono da considerarsi lavori nocivi:

- irrorazione con prodotti dei presidi sanitari della prima classe;
- svuotamento a mano o con pompe di pozzi neri e/o di vasche di liquami.

Per tali lavori nocivi, a parità di retribuzione e di qualifica, ci sarà una riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 20 minuti giornalieri ed una maggiorazione salariale pari al 22%.

**ART. 21**  
**Discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing"**  
**(vedi allegato 1)**

Le parti, nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili a discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing, assumono le definizioni indicate nel Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. (Definizioni generali in allegato 1)

Le parti convengono circa l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto, discriminatorio, oppure identificabile quale mobbing, nonché sul diritto dei dipendenti ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale e a denunciare atti e comportamenti ritenuti in violazione con quanto sopra espresso. Inoltre, le parti s'impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende associate e presso i dipendenti iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

**Art. 22****Tutela della salute del lavoratore**

Oltre a quanto previsto dal Testo Unico sulla sicurezza in materia di salute e sicurezza, le parti stabiliscono che i lavoratori avranno diritto ad essere sottoposti a visita medica, con corresponsione della retribuzione durante il periodo di assenza. Relativamente agli OTI, in caso di assenza per screening oncologico, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione spettante per la giornata di lavoro e – nel caso sia genitore di figli disabili di età inferiore ai tredici (13) anni – è concesso, in periodi di accertata necessità, di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, ripristinando la precedente collocazione full-time allo scadere del periodo indicato.

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 e rispettando gli importi riportati nei modelli F 24 inviati trimestralmente (o ad altra scadenza prevista dalle norme) dall'INPS.

**ART. 23****Norme disciplinari**

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono seguire con diligenza il lavoro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro – o chi per esso – debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale. Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonimento verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a) b) c) d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.° 300.

**ART. 24****Delegato d'azienda**

Come da art. 80 e 81 CCNL del 01/01/2018

**ART. 25****APPRENDISTATO**

In materia di apprendistato professionalizzante si fa riferimento all'art. 18 del CCNL.

**ART. 26****ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE (E.B.A.T.)**

L'E.B.A.T., costituito dalle parti firmatarie del C.P.L. corrisponde le prestazioni nel caso di malattia o di infortunio, mediante una quota aggiuntiva di retribuzione, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, che sarà erogata agli operai come indennità integrativa giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con la modalità

previste dal regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo e, comunque, in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

L'erogazione dei trattamenti integrativi e di tutte le altre prestazioni previste dalla bilateralità viene assolta tramite l'E.B.A.T., a norma dell'art. 8 e seguenti del C.C.N.L. 19 giugno 2018.14

L'E.B.A.T. può svolgere inoltre:

- le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., ai Centri di formazione agricola di cui all'art. 10 del vigente C.C.N.L., al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'allegato n. 6 del C.C.N.L.;
- l'organizzazione e la gestione di attività e/o servizi di bilateralità in tema di welfare e di integrazione al reddito individuale dal C.P.L., da appositi accordi tra le parti ed, eventualmente, con altri soggetti ed istituzioni;
- tutte le funzioni che le parti riterranno opportuno affidare anche al fine di migliorare le relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione;
- stipulare convenzioni con professionisti a sostegno e tutela dei lavoratori ed eventualmente delle imprese.

Per consentire all'E.B.A.T. di assicurare ed erogare le prestazioni assistenziali sopra indicate, nonché svolgere le altre attività ad esso demandate, il datore di lavoro deve versare, obbligatoriamente, all'E.B.A.T. una contribuzione pari al 2,0% (1,00% a carico dei datori di lavoro e 1,00% a carico dei lavoratori) da calcolare sul salario corrisposto o di miglior favore, per ogni giornata prestata dalle suddette categorie di operai.

Il versamento della contribuzione totale prevista (2,00%), è da ritenersi adempimento contrattuale che consente, tra l'altro, di godere dei benefici fiscali e previdenziali, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere all'E.B.A.T. la quota salariale dell'1,00% trattenuta al lavoratore. Qualora il datore di lavoro non versi la contribuzione totale prevista (2%), è obbligato a corrispondere le prestazioni integrative equivalenti per malattia e infortunio, nonché eventuali prestazioni aggiuntive previste dal regolamento dell'E.B.A.T. mediante la corresponsione diretta delle prestazioni al lavoratore. A tal proposito, la somma aggiuntiva - nel caso di malattia e infortunio - è pari ad euro cinque (5) giornalieri per tutto il periodo di durata dell'evento. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere tali integrazioni anche se il rapporto di lavoro è cessato.

#### ART.27

##### Contributo assistenza contrattuale provinciale

Con riferimento all'art. 85 del CCNL, i datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, un contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di occupazione. La quantità del contributo, la modalità di riscossione e di versamento dello stesso sono stabilite da apposito accordo.



**ART. 28**  
**Quote sindacali per delega**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario contrattuale, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare a cura delle aziende, le quali si impegnano a trattenere le percentuali dell'1% - come da apposita delega sottoscritta individualmente dal lavoratore - dal salario di cui sopra e versarla direttamente all'Organizzazione di appartenenza a mezzo di versamento sul c/c postale o bancario, comunicato a cura delle Organizzazioni. Viene garantita la riservatezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione Sindacale.

**ART. 29**  
**Premio di produttività**

Al fine di utilizzare il regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente, relativamente ai premi per obiettivi o di risultato, le parti concordano sull'istituzione del premio per obiettivi/accordo di produttività a livello aziendale, tenendo conto dei diversi risultati raggiunti ed utilizzando come parametri di riferimento:

- la produzione lorda vendibile;
- il numero dei lavoratori e monte giornate di occupazione per annualità;
- ulteriori specifici indicatori di incremento della qualità e delle produzioni.

Gli accordi dovranno essere stipulati con l'assistenza almeno di un sindacato dei lavoratori e di un'organizzazione datoriale.

**ART. 30**  
**Appalto di servizi**

Le imprese agricole che intendono esternalizzare, mediante contratti di 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 e si assuma il rischio di impresa. Ai fini statistici e di consulenza le aziende possono comunicare il contratto stipulato alla sede EBAT provinciale.

**DISPOSIZIONI FINALI**

**ART. 31**  
**Decorrenza e durata**

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01.01.2020 al 31.12.2023.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei (6) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento; in caso di mancata disdetta esso si intenderà rinnovato di anno in anno. Le trattative devono iniziare entro i due mesi

successivi. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo. Per quanto non disciplinato dal presente contratto provinciale, si fa riferimento al CCNL agricolo.

Sono fatte salve le norme che garantiscono condizioni di maggior favore.

La stampa del presente contratto è a cura dell'EBAT di Vibo Valentia. E' prevista la traduzione e la diffusione del presente contratto anche in lingua inglese e francese.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*








## ALLEGATO 1

**Discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

**Discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

**Molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo;

**Mobbing:** si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del dipendente nell'ambito dell'area di lavoro di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

FEDERAZIONE INTERPROVINCIALE  
 COLDIRETTI CZ - KR - VV  
 VIALE AFFACCIO, 85  
 89041 1710 VALENTIA

*Antonio...*  
*Antonio...*  
*Antonio...*  
*Antonio...*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

197-101  
197-101

\_\_\_\_\_