

**CONTRATTO COLLETTIVO  
PROVINCIALE DI LAVORO  
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI LIVORNO**

Il giorno, 2 agosto 2021

*tra*

- la Confagricoltura Livorno Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dal suo Presidente Folonari Guido, assistito dal Direttore Rossi Paolo e da Guadagno Luca;
- la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Livorno rappresentata dal suo Presidente Ferri Graziani Simone, assistito dal Direttore Ciarrocchi Francesco;
- La Confederazione Italiana Agricoltori di Livorno rappresentata dal suo Presidente Pasquini Pierpaolo, assistita dal Direttore Poleschi Stefano e da Geri Marino;

*e tra*

- La Federazione Lavoratori Agro-Industria (F.L.A.I. - C.G.I.L.) rappresentata dal Segretario Provinciale Rossi Michele e da Cortorillo Nicolò;

- La Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale (FAI-C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Regionale Gori Massimiliano e da Azie Lara;
- L'Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari (UILA-UIL), rappresentata dal coordinatore provinciale Ceccanti Francesco.

*Visto*

- il Contratto collettivo Nazionale di lavoro per gli operai agricolo e florovivaisti siglato il 19 giugno 2018 e in vigore dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2021;
- il Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Livorno siglato il 27 Maggio 2017 e in vigore dal 1 Gennaio 2016 al 31 Dicembre 2019;

*Si conviene di*

***Rinnovare il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Livorno in vigore per il periodo dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2023.***

### ***Art. 1 - Disciplina giuridica generale del rapporto di lavoro***

Il presente Contratto Provinciale regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro nell'agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli operai agricoli.

Il Contratto provincia di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti si applica alle imprese considerate agricole si sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti e alle aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli ad esse dipendenti.

A titolo esemplificativo sono:

- le aziende orto florovivaiste;
- 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 ricerca in agricoltura.

Le norme del presente Contratto Provinciale di Lavoro sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei

lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni stipulanti della Provincia di Livorno.

Il presente Contratto fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti siglato il 19 giugno 2018, per norme non espressamente disciplinate dal presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Le Parti firmatarie del presente Contratto Provinciale di Lavoro intendono riaffermare la piena validità di quanto già sottoscritto e confermano la necessità di proseguire con il consolidato sistema di relazioni sindacali.

Le parti concordano di dotarsi di strumenti sindacali utili al coinvolgimento delle amministrazioni pubbliche locali con l'intento di migliorare il tessuto economico locale. Valorizzare le produzioni agricole e definire indirizzi e linee comuni.

Il presente contratto si applica altresì alle aziende che esercitano attività agrituristica, secondo le specifiche norme di rimando. L'inquadramento previdenziale dei lavoratori di tali attività è quello del settore agricolo.

### ***Art. 2 - Decorrenza e durata del contratto provinciale***

Il presente contratto decorre, secondo le specifiche norme di rinvio, dal 1 gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.

Si intenderà tacitamente rinnovo di anno in anno se non disdetto, da una delle parti contraenti, almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento o P.E.C.

Il presente contratto, ancorché disdettato, conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo contratto provinciale di lavoro.

### ***Art.3 - Sistema di relazioni sindacali***

Le parti prendono atto delle difficoltà esistenti nel settore agricolo, la globalizzazione e la scarsa difesa dei prodotti agroalimentari nel mondo creano inevitabilmente difficoltà economiche.

In tal senso le parti ravvisano l'urgenza di attuare sistemi di difesa a tutela

del produttore e ribadiscono la necessità di sensibilizzare gli organi preposti alla vigilanza e al controllo affinché attuino monitoraggi efficaci, determinino processi sanzionatori incisivi, promuovano una politica di difesa e valorizzazione dei prodotti agricoli.

In tal senso le parti, concordano di:

- promuovere azioni sindacali di intervento e di coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni al fine di definire percorsi di valorizzazione delle produzioni agricole;
- dotarsi di un osservatorio provinciale sul comparto agricolo.

#### ***Art. 4 - Osservatorio Provinciale sul comparto agricolo***

Nel quadro del sistema di relazioni sindacali, si conviene:

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 9 del CCNL del 19 giugno 2018, di mantenere operativo l'OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL COMPARTO AGRICOLO, composto da rappresentanti delle sottoscritte Organizzazioni Imprenditoriali e Sindacali.

Compito dell'Osservatorio sarà quello dell'analisi dello stato del settore, individuare le necessità e sviluppare, una volta individuate, azioni utili per superare eventuali crisi, valutando e comparando, anche, le varie congiunture presenti in Italia e in Europa.

Per il raggiungimento di detti scopi le parti si impegnano a:

- Incontrarsi per analizzare il processo di attuazione del Piano di Sviluppo Rurale della Regione Toscana, indispensabili alla crescita del settore agricolo della Provincia di Livorno;
- Monitorare tutte quelle informazioni utili sui programmi di sostanziale mo-

difica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;

- Individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area;
- Esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- Esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne;
- Accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed ai centri per l'impiego competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- Incentivare le attività di inserimento scuola-lavoro al fine della formazione puntuale degli studenti e migliorare il loro ingresso al lavoro;
- Esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle organizzazioni sindacali;
- L'OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL COMPARTO AGRICOLO, dovrà occuparsi delle problematiche legate alla Tutela della salute dei lavoratori, attivarsi per il raggiungimento degli scopi previsti dal verbale di accordo confederale siglato a Roma il 18.12.1996 in materia di rappresentanza per la sicurezza e Comitati Paritetici nonché promuovere azione di sensibilizzazione e divulgazione della cultura della sicurezza;

- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ed offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità. Garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità; a tali fine viene costituita una commissione paritetica composta dai rappresentanti che hanno sottoscritto il presente Contratto Provinciale di Lavoro;

L'OSSERVATORIO PROVINCIALE SUL COMPARTO AGRICOLO è composto da 6 membri designati pariteticamente dalle parti contraenti il presente contratto provinciale di lavoro.

Nell'ambito dell'osservatorio provinciale sul comparto agricolo, le organizzazioni firmatarie, procederanno alla costituzione di una apposita COMMISSIONE PARITETICA PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE. La Commissione sarà composta da sei rappresentanti nominati dalle singole organizzazioni entro 90 giorni dalla stipula del Contratto Provinciale di Lavoro. Di norma la Commissione si riunirà almeno due volte l'anno.

*Compiti della Commissione:*

- a) promuovere un censimento dei bisogni formativi nel territorio di competenza;
- b) promuovere un censimento sulle disponibilità aziendali al recepimento della manodopera formata;
- c) sulla base delle risultanze delle iniziative la Commissione elaborerà analisi e proposte verso Enti Pubblici e soggetti interessati alla gestione ed allo sviluppo della formazione professionale;
- d) nel caso in cui, dalla collaborazione di soggetti Pubblici e privati, dovessero sorgere sul territorio, associazioni, imprese, società miste finalizzate al sostegno ed allo sviluppo della formazione professionale le organizzazioni firmatarie il presente contratto, ferme restando le specifiche autonomie e pe-

culiarità, valuteranno la possibilità di aderire alle iniziative migliori per far emergere le necessità del comparto interessato dal presente contratto.

La commissione nello svolgimento delle proprie attività e nella elaborazione delle proposte manterrà uno stretto rapporto con le strutture previste allo scopo del vigente contratto.

***Art. 5 - Definizione degli operai a seconda della durata del loro rapporto di lavoro***

Gli operai, a seconda della durata del loro rapporto di lavoro, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

***A) Definizione degli operai a tempo indeterminato.***

Sono operai a tempo indeterminato gli operai assunti senza prefissione di termine.

Gli operai a tempo indeterminato sono retribuiti con salario erogato mensilmente, secondo quanto previsto dai successivi art. 20 e 21, con esclusione delle ore non prestate per assenze volontarie.

Sono, altresì, escluse dalla retribuzione mensile le giornate non prestate per malattia, per infortunio o per intervento della Cassa integrazione salari (legge 8 agosto 1972, n. 457 e successive modificazioni e integrazioni), salvo quanto previsto dagli articoli seguenti del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

***B) Definizione degli operai a tempo determinato.***

Sono operai a tempo determinato gli operai assunti con contratto di lavoro a termine inquadrabili nelle seguenti tipologie:

(A) per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fasi lavorative o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro;



(B) per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;

(C) di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo di lavoro nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione.

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 di Livorno. Meglio specificate all'art. 9 del presente contratto.

Nei casi di cui alla lettera (B) e (C) il rapporto di lavoro deve essere preceduto da un contratto individuale nel quale deve essere indicato il periodo presumibile d'impiego, per il quale l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo.

I predetti operai sono retribuiti con paga oraria, e per l'effettiva prestazione di lavoro, comprensiva di tutti gli istituti contrattuali e del TFR.

A decorrere dal 1 gennaio 2003 gli operai di cui alle lettere (B) e (C) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13 e 14 mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorative e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

#### ***Art. 6 - Trasformazione del rapporto di lavoro***

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.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentarsi al datore di

lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunto originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) dell'art. 5 del presente contratto;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) dell'art. 5 del presente contratto;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

#### ***Art. 7 - Contratto individuale***

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato o determinato con contratto di lavoro stipulato ai sensi delle lettere (B) e (C) dell'art. 5 del presente contratto dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal presente Contratto Provinciale di Lavoro.

#### ***Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale***

Le Parti richiamano quanto stabilito dall'art. 17 del C.C.N.L. di lavoro in vigore dal 19 giugno 2018.

Le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- A) volontarietà delle parti;
- B) priorità nel passaggio ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende e la compatibilità della mansione fatte salve le esigenze aziendali con quelle da svolgere;
- C) applicazione di tutti gli istituti diretti e indiretti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal presente Contratto Provinciale di Lavoro per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

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

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 13 del presente contratto di lavoro,
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione, ogni altra modalità di impiego

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

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

#### ***Art. 9 - Assunzione degli operai***

L'età minima per l'assunzione al lavoro è fissata secondo le norme che regolano la materia.

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per "fase lavorativa" o in base alla disposizione dell'art. 11 del decreto legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito in legge con la legge 11 marzo 1970, n. 83, successive modificazioni ed integrazioni, relativo al collocamento e all'accertamento dei lavoratori agricoli e retribuito in base alle ore effettivamente prestate.

Per ogni singola "fase lavorativa" l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia d'occupazione per tutta la durata della stessa.

Costituiscono eccezione a tale norma le avversità atmosferiche che impediscano l'esecuzione delle singole operazioni colturali e le interruzioni del lavoro per motivi tecnici (es. guasti meccanici relativi a mezzi o ad attrezzature impiegati nelle fasi di lavorazione), ed eventuali interruzioni dei cicli produttivi, nonché, nel caso di aziende diretto-coltivatrici, il rientro di unità attive e lo scambio di manodopera di cui all'art. 2139 del codice civile.

A titolo esplicativo, ma non esaustivo, tra le attività agrarie della Provincia di Livorno, si elencano le seguenti:

#### *Cerealicoltura*

Aratura  
Semina  
Concimazioni e diserbi  
Trebbiatura

#### *Vitivinicoltura*

Potatura secca e ricaccio sarmenti (stralciatura)  
Lavori colturali del terreno  
Legatura  
Potatura verde  
Trattamenti fitosanitari  
Raccolta

Vinificazione e confezionamento  
Manutenzione impianti

*Ortofrutticoltura*

Lavorazione e preparazione del terreno  
Messa a dimora di piante e talee  
Potatura secca  
Trattamenti fitosanitari  
Irrigazione  
Raccolta, selezione sistemazione dei prodotti ai fini della commercializzazione

*Olivicoltura*

Potatura secca  
Raccolta  
Trattamenti fitosanitari  
Lavorazioni del terreno  
Concimazioni

*Agriturismo*

Preparazione alloggi  
Ospitalità e accoglienza  
Servizi vari quali ristorazione, accompagnamento, assistenza agli ospiti

*Allevamenti zootecnici*

Mungitura  
Pascolo  
Tosatura  
Lavorazione casearie

*Lavorazioni boschive*

Taglio del bosco e smacchio  
Accatastamento e spedizione legname

*Aree verdi*

Taglio erba, raccolta e smaltimento  
Concimazioni, trattamenti fitosanitari, semina e irrigazione  
Piantagione piante  
Potature

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione della retribuzione avverrà, comunque, per le ore di lavoro effettivamente prestate.

***Art. 10 - Riassunzione***

Fermo restando il diritto di assunzione diretta da parte delle imprese agricole, i lavoratori che hanno manifestato, per scritto alle imprese, la loro disponibilità al lavoro entro il termine massimo di trenta giorni dalla scadenza del contratto di lavoro in essere, hanno diritto di precedenza all'assunzione.

Sono comunque esclusi i lavoratori per i quali siano stati intrapresi provvedimenti disciplinari durante i precedenti rapporti di lavoro.

Il datore di lavoro, che è in grado di comunicare al lavoratore con diritto di precedenza, la data esatta della riassunzione avrà diritto ad una preventiva conferma con dieci giorni di anticipo.

***Art. 11 - Classificazione degli Operai Agricoli e Florovivaisti***

Operai Agricoli e Florovivaisti

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL, gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre "aree professionali" per ognuna delle quali il presente Contratto Provinciale di Lavoro definisce le caratteristiche essenziali.

### **PRIMA AREA.**

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

- LIVELLO A specializzato super
- LIVELLO B specializzato

### **SECONDA AREA.**

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

- LIVELLO C qualificato super
- LIVELLO D qualificato

### **TERZA AREA**

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

- LIVELLO E comune
- LIVELLO F tariffe di raccolta

## PRIMA AREA

### **DECLARATORIA - LIVELLO A - SPECIALIZZATO SUPER**

#### *Operai agricoli*

- Conduttore / Meccanico di macchine operatrici complesse con elevata competenza professionale: è l'operaio che fornito di patente guida specifica, con autonomia esecutiva e di elevata competenza professionale, acquisita per titolo o per pratica, oltre alla guida e all'uso su strada di macchine agricole o operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e alla riparazione ordinaria delle macchine agricole, svolgendo una attività polivalente.
- Conduttore di autotreni o articolati di portata superiore a 75 q.li: è l'operaio che, fornito di patente guida specifica, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati e automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e alla loro riparazione ordinaria effettuabile con attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo una attività polivalente;
- Conduttore di natanti a motore necessari alla produzione ittica patente b;
- Cantiniere esperto: è l'operaio che oltre ad avere la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti della cantina, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale teorico - pratica, per cui è in grado di effettuare, autonomamente e con responsabilità, tutte le operazioni di vinificazione, nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e la sua conservazione – gestore degli impianti di cantina, impianti di refrigerazione, impianti di imbottigliamento.
- Elettricista esperto: è l'operaio capace di individuare e riparare tutti i guasti degli impianti aziendali;
- Ibridatore / selezionatore esperto: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per titolo o per pratica esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1<sup>a</sup> generazione selezionati,



assicurando una attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatoli;

- Analista di laboratorio: è l'operaio capace di effettuare le analisi dei prodotti agricoli, sia per la conservazione che per la trasformazione degli stessi con prove di laboratorio nelle varie fasi di trasformazione;
- Unico responsabile degli allevamenti zootecnici: è l'operaio che in possesso di adeguata capacità professionale e di particolare esperienza provvede, negli allevamenti zootecnici con almeno 4 operai, autonomamente, sia dal punto di vista tecnico che sanitario, a tutte le necessità dell'allevamento, compresa l'alimentazione differenziata del bestiame;
- Istruttore federale di equitazione: è l'operaio che in possesso di specifico titolo professionale esercita autonomamente nelle aziende agrituristiche, la mansione di istruttore federale di equitazione;
- Biologo addetto agli impianti ittici;
- Responsabile delle lavorazioni in serra, cioè l'operaio che con autonomia ed elevata competenza professionale effettua tutte le mansioni inerenti alla lavorazione di serra scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti;
- Il Capo cuoco in aziende agrituristiche è l'operaio che con iniziativa autonoma ed operativa, nell'ambito di indicazioni generali impartitegli dal datore di lavoro, disciplina tutto il lavoro inerente la cucina e gli approvvigionamenti per la medesima;
- Il responsabile-manutentore degli impianti agrituristiche, è l'operaio che provvede alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti ed attrezzature messe a disposizione dall'azienda, essendone responsabile, coordina l'attività degli altri addetti;
- Istruttore ippico responsabile di maneggio;
- Responsabile degli impianti di ingrasso e di avanotteria degli impianti ittici;
- La guardia giurata addetta al controllo del patrimonio aziendale ivi compresa l'attività venatoria esercitata negli ambiti aziendali;
- Subacqueo munito di brevetto e/o operatore tecnico subacqueo;
- Coordinatore addetti alla linea di imbottigliamento;
- Coordinatore addetti delle spedizioni di prodotti vitivinicoli;
- Conduttore di automezzo abilitato al trasporto di persone con abilitazione;

- Tecnico della gestione delle macchine agricole complesse;
- Coordinatore alla formazione nell'utilizzo in sicurezza delle macchine agricole;
- Coordinatore addetti del frantoio;
- Responsabile birrificio / Mastro Birraio;
- Tecnico delle analisi di progetti cura del verde;
- Responsabile Coordinatore della pesca in vasca e in mare aperto;
- Coordinatore degli addetti in Barca;

#### *Operai Florovivaisti*

- Ibridatore selezionatore esperto: è l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titoli o per pratica, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come selezionatore e ibridatore), con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- Aiutante di laboratorio: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titolo o per pratica, e con polivalenza di prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;
- Potatore artistico delle piante ornamentali: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titolo o per pratica, esegue la potatura artistica di piante ornamentali;
- Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: è l'operaio che fornito di patente specifica, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titolo o per pratica, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e alle operazioni, ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- Conduttore / meccanico di autotreni o di autoarticolati di portata superiore a 75 q.li: è l'operaio che munito di patente di guida specifica, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per titolo o

per pratica, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

- Giardiniere esperto: è l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titolo o per pratica, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante, e la eventuale cura di malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua, nonché i relativi tempi d'esecuzione;
- Conduttore di caldaie in possesso di certificato di abilitazione di 1° o 2° grado: è l'operaio che munito di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi di funzionamento delle caldaie e che provvede alla loro manutenzione e alle necessarie operazioni ordinarie, svolgendo un'attività polivalente.

### ***DECLARATORIA - LIVELLO B - SPECIALIZZATO***

#### *Operai Agricoli*

- Conduttore di natanti a motore necessari alla produzione ittica patente a; Conduttore / meccanico patentato di autocarri e autoveicoli per usi speciali di peso complessivo a pieno carico inferiore a 75 q.li;
- Frantoiano;
- Addetto alla toraia e alle operazioni di monta;
- Unico addetto alla stalla per l'allevamento di bovini, equini, suini e avicunicoli, animali corridori Struzzi;
- Mungitore;
- Cantiniere responsabile del carico e dello scarico dei prodotti della cantina e con particolare esperienza nelle operazioni vinarie;

- Addetto alla conservazione dei prodotti ortofrutticoli e delle carni anche lavorate con la tecnica del freddo;
- Addetto alla lavorazione e conservazione dei salumi e degli insaccati;
- Eletttricista;
- Idraulico;
- Manutentore e Meccanico di macchine operatrici
- Istruttore di equitazione;
- Addetti agli impianti tecnologici di aziende ittiche, pescatore, selezionatore di prodotti ittici;
- Cuoco unico che presti attività in aziende agrituristiche in cui la struttura del servizio di ristorazione richiede autonomia operativa, con mansione di coordinamento degli addetti di cucina;
- Addetti alle strutture sportive, manutentore di aree verdi, gestore degli spacci aziendali compresa la vendita dei prodotti dell'azienda agricola e agrituristiche;
- Addetto al ricevimento degli ospiti, nelle aziende agrituristiche, con padronanza di lingua straniera, accompagnatore degli ospiti;
- Addetto al confezionamento e imbottigliamento;
- Muratore;
- Falegname;
- Fabbro;
- Innestino;
- Addetto alla ospitalità e presentazione /degustazione dei prodotti aziendali;
- Responsabile di sala con capienza superiore ai 60 posti negli agriturismi;
- Addetto alla potatura su piattaforme;
- Addetto potatura piante storiche;
- Addetto alla potatura acrobatica;

#### *Operai florovivaisti*

- Vivaista;
- Potatore;
- Aiuto Innestatore;

- Ibridatore preparatore di miscele e composti per trattamenti antiparassitari in possesso di idonea capacità professionale acquisita secondo le norme di legge;
- Selezionatore di piante innestate;
- Conducente / meccanico patentato di autocarri e autoveicoli per usi speciali di peso complessivo a pieno carico inferiore a 75 q.li;
- Conduttori di caldaie con patente diversa da 1° o 2° grado;
- Meccanico;
- Elettricista;
- Spedizionario;
- Costruttore di serre;
- Aiuto giardiniere.

## **SECONDA AREA**

### ***DECLATARIA - LIVELLO C - QUALIFICATO SUPER***

#### *Operai Agricoli*

- Motorista;
- Conducente abilitato alla guida di trattori e muletti;
- Conducente di macchine operatrici semplici;
- Magazziniere;
- Muratore;
- Falegname;
- Fabbro;
- Pozzaiolo;
- Innestino;
- Responsabile del taglio delle piante e della carbonizzazione della legna in

- aziende che occupano almeno 4 operai;
- Unico addetto alla vendita dei prodotti aziendali;
  - Addetto all'incubatoio;
  - Addetto alla preparazione dei mangimi;
  - Operaio con mansioni di coordinamento di piccoli gruppi di operai;
  - Addetto all'impianto d'ingrasso e di avanotteria delle aziende ittiche;
  - Addetto alla potatura dei vigneti verde e/o dei frutteti, con o senza l'utilizzo di macchinari a pressione;
  - Addetto alla potatura degli olivi;
  - Aiuto cuoco;
  - Addetto servizi ospiti;
  - Addetto al birrifico;
  - Guardia addetta alla sicurezza e al patrimonio aziendale;
  - Addetto al taglio del bosco;

#### *Operai florovivaisti*

- Motorista o assistente alla caldaia;
- Conduttore di macchine operatrici da vivaio;
- Magazziniere;
- Innestino;
- Preparatore di terricci per substrati;
- Addetto agli impianti tecnici.

#### ***DECLARATORIA - LIVELLO D - QUALIFICATI***

##### *Operai Agricoli*

- Aiuto cantiniere addetto ai lavori di cantina che non richiedono particolare professionalità;
- Addetto alla stalla per l'allevamento di bovini, equini, suini, avicunicoli e animali corridori (struzzi);

- Aiuto muratore;
- Addetto alle colture ortive;
- Unico addetto alla cernita e confezionamento di frutta e ortaggi;
- Addetto alla macellazione dei prodotti avicunicoli;
- Stalliere;
- Addetto al maneggio dei cavalli;
- Cameriere;
- Banconiere;
- Aiuto di tavola calda;
- Addetto alla potatura e diradamento dei vigneti.

#### *Operai florovivaisti*

- Tutti gli aiuti dei qualificati super;
- Preparatore di acque di irrorazione;
- Irroratore;
- Portatore di lancia per trattamenti antiparassitari;
- Imballatore;
- Conduttore di piccole macchine da vivaio;
- Trapiantatore di piante ornamentali adulte con zolla;
- Addetto alla spollonatura ed alla recisione dei fiori.

### **TERZA AREA**

#### ***DECLARATORIA - LIVELLO E - COMUNI***

##### *Operai Agricoli*

- Manovale;

- Addetto ai lavori di scasso, vangatura e zappatura;
- Addetto alla raccolta delle Uve (vendemmia);
- Addetto alla raccolta delle olive;
- Addetto alla pulizia dei magazzini e dei piazzali e, in ogni caso, tutti i lavoratori capaci di eseguire mansioni generiche non richiedenti particolari specifici requisiti professionali;
- Addetto alla pulizia dei locali agrituristici.

#### *Operai florovivaisti*

Tutti gli operai capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

#### ***DECLARATORIA - LIVELLO F – TARIFFE DI RACCOLTA***

Tutti gli operai capaci di eseguire mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali addetti alla raccolta dei prodotti secondo quanto stabilito dall'art. 24 del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

#### **Nuovi inquadramenti**

Per le altre mansioni di valore equivalente non espressamente comprese nelle suddette classificazione, che si potranno originare in considerazione delle continue evoluzioni del settore, le parti firmatarie del presente contratto, su richiesta di una delle parti (Lavoratori, azienda, organizzazioni sindacali) si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta d'incontro al fine di inquadrare la mansione.

#### ***Art. 12 - Cambiamento di classificazione degli operai***

Per il cambiamento di classificazione degli operai, valgono le norme riportate in appresso.



*A) Per gli operai agricoli*

L'operaio agricolo deve essere adibito alla mansione di assunzione e deve essergli corrisposta la retribuzione della classificazione nella quale rientra la mansione stessa.

Quando l'operaio agricolo, per esigenze dell'azienda, sia adibito a mansioni diverse rientranti in una classificazione inferiore, conserva i diritti e la retribuzione della classificazione di assunzione; nel caso, invece, sia adibito ad una mansione rientrante in una classificazione superiore rispetto a quella di assunzione, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento previsto per la classificazione superiore.

L'operaio agricolo acquisisce, altresì, il diritto alla classificazione superiore quando sia adibito continuativamente a mansioni rientranti nella predetta classificazione per un periodo di 20 giorni lavorativi continuativi, oppure saltuariamente almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

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

*B) Per gli operai florovivaisti*

L'operaio florovivaista deve essere adibito alla mansione di assunzione e deve essergli corrisposta la retribuzione della classificazione nella quale rientra la mansione stessa.

Quando l'operaio florovivaista, per esigenze dell'azienda sia adibito a mansioni rientranti in una classificazione inferiore, conserva i diritti e la retribuzione della classificazione di assunzione; nel caso, invece, sia adibito a una mansione rientrante in una classificazione superiore rispetto a quella di assunzione, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione al trattamento previsto per la classificazione superiore.

L'operaio florovivaista acquisisce il diritto al riconoscimento della classifi-

cazione superiore soltanto dopo aver svolto le mansioni rientranti in detta classificazione per un periodo di 20 giorni lavorativi continuativi, oppure saltuariamente almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

***Art. 13 - Periodo di prova***

Il periodo di prova per l'operaio agricolo e florovivaista assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non potrà superare i giorni lavorativi appresso indicati:

- a) giorni 26 per gli operai classificati nell'area PRIMA AREA;
- b) giorni 14 per gli operai classificati nell'area SECONDA AREA;
- c) giorni 8 per gli operai classificati nell'area TERZA AREA;

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni 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 l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

***Art. 14 - Orario di lavoro in generale per gli operai agricoli e florovivaisti. Comparto zootecnico e agrituristico***

L'orario massimo di lavoro è stabilito nella misura di 39 ore settimanali.

Fatte salve le aziende che svolgono attività zootecnica e agrituristica, le aziende di norma suddividono l'orario di lavoro in 5 giornate lavorative di cui 4 di 8 ore e una di 7 con il sabato libero, dove viene applicato l'orario di lavoro su 6 giorni, l'orario ordinario giornaliero sarà di 6.30.

In applicazione a quanto stabilito dall'art 34 del CCNL, le parti convengono che le imprese agricole potranno effettuare la flessibilità dell'orario di lavoro

settimanale. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto alla norma prevedendo in particolare periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 18 settimane all'anno, dandone comunicazione 20 gg. prima agli operai. A fronte delle prestazioni di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

E facoltà del datore di lavoro distribuire l'orario di lavoro in regolari turni periodici e in presenza di particolari esigenze aziendali, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche nella giornata del sabato.

La fascia oraria giornaliera è pari a 10 ore. La dimensione di tale fascia tende ad armonizzare la gestione dei turni e delle presenze dei lavoratori. Una distribuzione dell'orario diversa dell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale potrà essere definito mediante accordo raggiunto in sede sindacale tra le oo.ss. dei datori di lavoro e dei lavoratori in presenza delle parti interessate.

La disposizione dell'orario massimo di lavoro contrattuale garantisce maggiore produttività di lavoro di cui al d.lgs n.208 del 2015 e modalità applicative del decreto interministeriale del 25.3.2016 la cui effettiva quantificazione annua è demandata ad apposito accordo sindacale provinciale da depositare secondo e conformemente alle norme stabilite dal citato decreto legislativo.

Tutti gli operai agricoli e florovivaisti hanno diritto ad interrompere l'attività lavorativa per una pausa di 10 minuti retribuita nell'arco della giornata nel caso in cui l'orario di lavoro superi le 6 ore continuative.

L'orario della pausa sarà concordato con il datore di lavoro in base alle esigenze aziendali e per tutto il personale in forza.

L'orario di lavoro giornaliero ha inizio e termina nel centro aziendale e/o nel luogo di lavoro precedentemente assegnato al dipendente dal datore di lavoro.

Quando l'operaio, anche per causa di forza maggiore non esegue durante la giornata l'orario di contrattuale massimo di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare il tempo perduto. Il recupero non potrà essere superiore alle due ore, fatto salvo quanto eventualmente concordato direttamente dalle parti.

L'eventuale giornata del sabato è utilizzabile ai fini di tale recupero.

Il recupero stesso dovrà avvenire entro la fine del mese successivo al verificarsi dell'evento.

## **COMPARTO ZOOTECNICO**

Per gli operai addetti al settore zootecnico, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro sarà concordato direttamente tra il datore di lavoro o chi per lui con gli organi di rappresentanza dei lavoratori.

Gli operai agricoli addetti dovranno, inoltre prestare l'assistenza notturna in caso di necessità, come dovranno prestare il lavoro strettamente necessario per la cura ed il governo del bestiame nella giornata del sabato, nelle domeniche, e negli altri giorni festivi con la concessione di un eguale riposo compensativo nella settimana successiva.

Nelle aziende zootecniche la fascia oraria giornaliera per la distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro è di 14 ore.

La disposizione dell'orario massimo di lavoro contrattuale garantisce maggiore produttività di lavoro di cui al d.lgs n.208 del 2015 e modalità applicative del decreto interministeriale del 25.3.2016 la cui effettiva quantificazione annua è demandata ad apposito accordo sindacale provinciale da depositare secondo e conformemente alle norme stabilite dal citato decreto legislativo.

## **COMPARTO AGRITURISTICO**

Per le aziende che svolgono attività agrituristiche l'orario ordinario di lavoro è stabilito secondo le norme più sopra esposte e potranno distribuire l'orario giornaliero di lavoro dei dipendenti addetti all'attività agrituristiche in uno o più turni con un intervallo fino ad un massimo di tre ore. La fascia oraria giornaliera è di 15 ore. Tutti gli operai agricoli assunti con mansioni proprie negli agriturismi che svolgono la loro opera lavorativa dalle 22.30 alle 6.00 verranno retribuiti con la maggiorazione del 25 %.

Per le altre maggiorazioni di lavoro si applica quanto previsto dall'art 18 del presente CPL.

La disposizione dell'orario massimo di lavoro contrattuale garantisce maggiore produttività di lavoro di cui al d.lgs n.208 del 2015 e modalità applicative del decreto interministeriale del 25.3.2016 la cui effettiva quantificazione an-

nua è demandata ad apposito accordo sindacale provinciale da depositare secondo e conformemente alla norme stabilite dal citato decreto legislativo.

#### ***Art. 15 - Interruzioni e recuperi***

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

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

Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore.

Per l'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro si impegna a far recuperare il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione aggiuntiva alcuna e senza superare per detti recuperi due ore oltre l'orario normale giornaliero.

Qualora il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione, anche nel caso di interruzione dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno comunque retribuite.

Per detti operai è possibile ricorrere alla Cassa integrazione Salari nelle forme stabilite dalla legge.

#### ***Art. 16 - Banca delle Ore***

Le parti concordano sull'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di istituire, volontariamente la Banca delle Ore vincolato da un accordo scritto. Tale istituto contrattuale utilizza i riposi compensativi a fronte di ore prestate oltre l'orario ordinario di lavoro come definito dall'art. 14 del CPL.

I lavoratori che potranno assentarsi dal lavoro per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare la percentuale del 20 % della forza occupata

al momento della richiesta e non potranno utilizzare riposi compensativi nei periodi comunicati dall'azienda per la flessibilità dell'orario di lavoro settimanale.

***Art. 17 - Interruzioni di lavoro da parte dell'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato e determinato***

Per le interruzioni di lavoro da parte dell'operaio a tempo determinato, valgono le norme di cui in appresso:

- a) L'operaio agricolo ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata: nei casi di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo e quando il datore di lavoro o chi per lui abbia disposto che l'operaio agricolo debba rimanere a disposizione nell'azienda.
- b) per l'operaio florovivaista, 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.

***Art. 18 - Lavoro straordinario, festivo, notturno:  
percentuali di maggiorazione della retribuzione***

Si considera:

- a) *lavoro straordinario*:  
quello prestato oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) *lavoro festivo*:  
quello prestato nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 19 del presente Contratto Provinciale di Lavoro;

*c) lavoro notturno:*

- per gli operai agricoli quello prestato dalle ore 20.00 alle ore 6 del mattino successivo.
- per gli operai florovivaisti quello prestato dalle ore 20 alle ore 6 del mattino successivo.

A tal fine si richiama quanto riportato all'art. 14 circa l'orario di lavoro svolto nelle attività agrituristiche.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 3 ore giornaliere e le 18 ore settimanali, e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro o chi per lui in casi di evidente necessità, la cui mancata prestazione da parte dell'operaio pregiudichi le colture e la produzione aziendale in genere.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario: 25% per gli operai agricoli; 29% per gli operai florovivaisti;
- b) lavoro festivo: 40% per gli operai agricoli e per gli operai florovivaisti;
- c) lavoro notturno: 40% per gli operai agricoli; 48% per gli operai florovivaisti;
- d) lavoro straordinario festivo: 60% per gli operai agricoli e per gli operai florovivaisti;
- e) lavoro straordinario notturno: 60% per gli operai agricoli e per gli operai florovivaisti.

Per gli operai agricoli, quando il lavoro notturno e/o festivo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni dell'operaio, si fa luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Per gli operai florovivaisti, quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche, rientranti nelle normali attribuzioni dell'operaio e che per esigenze tecniche debbano eseguirsi anche di notte, si fa luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Per gli operai assunti nel comparto zootecnico e agrituristico, fermo restando quanto sopra, si richiamano le specifiche previste all'art. 14 del presente contratto provinciale di lavoro,

***Art. 19 - Giorni festivi, festività nazionali, festività infrasettimanali e festività soppresse***

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

- 1 - Il primo dell'anno;
- 2 - il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3 - il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- 4 - il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5 - il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6 - il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7 - il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
- 8 - il 1° novembre, Ognissanti;
- 9 - l'8 dicembre, giorno della Immacolata Concezione;
- 10 - il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 11 - il 26 dicembre, Santo Stefano;
- 12 - la festa del patrono del comune capoluogo dove ha sede operativa l'azienda.

Quando la festa del patrono cade di domenica o in altro giorno festivo infrasettimanale (sono giorni festivi infrasettimanali quelli più sopra indicati, ad eccezione del 25 aprile e del 1° maggio), si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il 4 novembre (giorno dell'unità nazionale) che, ai sensi di legge, ha cessato di essere considerati festivo e la cui celebrazione ha luogo nella prima



domenica di novembre.

Per il trattamento economico da corrispondersi agli operai a tempo indeterminato e agli operai a tempo determinato, in occasione delle festività nazionali e infrasettimanali, valgono, in virtù delle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90, nonché in virtù dell'Accordo nazionale del 2 maggio 1977 più sopra richiamato, valgono le norme di cui in appresso.

### **OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO**

#### *A) Trattamento economico dovuto per le festività nazionali*

##### *1. Se non vi sia stata prestazione di lavoro:*

- a) se la festività nazionale non cada di domenica, all'operaio niente compete oltre la retribuzione mensile normale;
- b) se la festività nazionale cade di domenica, all'operaio spetta una retribuzione corrispondente ad 1/26 del salario mensile normale, oltre la retribuzione mensile normale.

##### *2. Se vi sia stata prestazione di lavoro:*

- a) se la festività non cade di domenica, all'operaio spetta una retribuzione proporzionale alle ore di effettiva prestazione, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo (40%), oltre alla retribuzione mensile normale;
- b) se la festività nazionale cade di domenica, all'operaio spetta una retribuzione corrispondente ad 1/26 del salario mensile normale ed una ulteriore retribuzione proporzionale alle ore di effettiva prestazione, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo (40%), oltre alla retribuzione mensile normale;

#### *B) Trattamento economico dovuto per le ricorrenze del 4 novembre la cui celebrazione ha luogo la prima domenica successiva di novembre.*

*1. Se non vi sia stata prestazione di lavoro:*

All'operaio compete la retribuzione mensile normale decurtata della somma corrispondente all'orario giornaliero di lavoro, ma con l'aggiunta di un 1/26 del salario mensile normale; se la ricorrenza cade nel giorno di domenica, all'operaio compete, oltre il salario mensile normale, una retribuzione corrispondente ad 1/26 del salario mensile normale.

*2. Se vi sia stata prestazione di lavoro:*

Se la ricorrenza non cade nel giorno di domenica, all'operaio compete, oltre il salario mensile normale una retribuzione corrispondente ad 1/26 del salario mensile normale;

- se la ricorrenza cade nel giorno di domenica all'operaio compete, oltre al salario mensile normale, una retribuzione corrispondente ad 1/26 del salario mensile normale, con l'aggiunta di una ulteriore retribuzione proporzionale alle ore di effettiva prestazione maggiorata della percentuale per il lavoro festivo (40%).

*C) Trattamento economico dovuto per le festività infrasettimanali.*

*1. Se non vi sia stata prestazione di lavoro:*

All'operaio compete solo la retribuzione mensile normale, sia che la festività infrasettimanale cada o non cada di domenica;

*2. Se vi sia stata prestazione di lavoro:*

All'operaio, sia che la festività infrasettimanale cada o non cada di domenica, spetta una retribuzione proporzionale alle ore di effettiva prestazione, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo (40%), oltre la retribuzione mensile normale.

Il trattamento economico di cui al punto 1) è dovuto all'operaio anche se assente dal lavoro per uno dei motivi indicati nell'art. 2 della legge 31 marzo 1954, n. 90, purché l'assenza non sia in atto da oltre due settimane.

Nelle quattro festività infrasettimanali soppresse dalla legge 5 marzo 1977,

n. 54 (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e SS. Pietro e Paolo), che hanno cessato di essere considerati giorni festivi, all'operaio spetta, in virtù dell'Accordo nazionale del 2 maggio 1977 già richiamato, una retribuzione corrispondente ad 1/26 del salario mensile normale, oltre alla retribuzione mensile normale. Detto trattamento non sarà dovuto all'operaio nei casi di mancata prestazione effettiva di lavoro nelle suddette festività soppresse, per assenza volontaria, per malattia, per infortunio e per sospensione dal lavoro a seguito di ricorso alla Cassa integrazione salari.

#### **OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO**

*a) Se non vi sia stata prestazione di lavoro.*

Il trattamento economico per le festività nazionali e infrasettimanali nonché per la ricorrenza del 4 novembre è soddisfatto con la percentuale prevista dall'art. 18 del presente Contratto Provinciale di Lavoro (terzo elemento);

*b) Se vi sia stata prestazione di lavoro.*

Nelle festività nazionali e infrasettimanali, all'operaio sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo (40%);

Nel caso in cui vi sia stata prestazione di lavoro nelle quattro festività infrasettimanali soppresse più sopra indicate, e nella ricorrenza del 4 novembre, all'operaio a tempo determinato sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, senza maggiorazione del lavoro festivo.

#### ***Art. 20 - Retribuzione***

Gli elementi che compongono la retribuzione sono i seguenti:

*A) Per gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato:*

- 1) Salario contrattuale distinto per qualifica (comprendente la paga base nazionale e gli aumenti concordati al momento del rinnovo del presente contratto provinciale di lavoro).
- 2) il corrispettivo in contanti dei generi in natura o di quanto altro eventualmente corrisposto in via non puramente occasionale.
- 3) gli eventuali scatti di anzianità

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

A richiesta degli operai a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconti sulla retribuzione maturata fino al massimo del 50 %.

*B) Per gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo determinato:*

- 1) Salario contrattuale distinti per qualifica (comprendente la paga base nazionale e gli aumenti concordati al momento del rinnovo del presente contratto provinciale di lavoro);
- 2) Terzo elemento, pari al 30,44 % del salario di cui al punto 1).

Le tabelle salariali sindacali provinciali sono comprensive della paga base, dell'indennità di contingenza e del salario integrativo provinciale per quanto concerne gli operai a tempo indeterminato; mentre per gli operai a tempo determinato sono comprensive, oltreché delle suddette voci, anche del cosiddetto terzo elemento.

Per gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo determinato la paga è oraria ed erogata per le ore effettivamente lavorate. Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo, sulla base dei giorni di effettiva prestazione, deve essere effettuata non oltre i 10 giorni dalla scadenza del

periodo di paga cui si riferisce.

***Art. 21 - Retribuzione degli operai***

Le retribuzioni degli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato e determinato nella provincia di Livorno beneficeranno dei seguenti aumenti:

1.65 % sulle retribuzioni in vigore al 1.6.2021

**TARIFFE DI RACCOLTA**

1.65 % sulle retribuzioni in vigore al 1.6.2021

***Art. 22 - Premio di produttività***

Le parti concordano di erogare un premio di produttività non superiore al 0.50 % delle retribuzioni in vigore al 31 dicembre di ogni anno. Tale premio verrà erogato a condizione che le parti firmatarie il presente contratto provinciale di lavoro sottoscrivano un accordo sindacale entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, considerando la ciclicità delle produzioni agricole.

L'accordo dovrà prevedere le modalità di erogazione e i criteri di assegnazione. I premi di ammontare variabile saranno legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Parametri che saranno definiti a livello provinciale e che dovranno tenere di conto delle maggiori produzioni agricole presenti nella provincia di Livorno.

***Art. 23 - Modalità di pagamento della retribuzione - Prospetti paga***

La paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per 6.5 e quella

mensile moltiplicando la paga oraria per 169.

Gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo determinato sono retribuiti con salario corrispondente alle ore di effettivo lavoro prestato nel mese.

Per i prospetti paga, da redigersi sia per gli operai a tempo indeterminato che per gli operai a tempo determinato, valgono le norme di legge vigenti in materia. La retribuzione può essere erogata in forma mensilizzata per gli operai assunti a tempo indeterminato e per gli operai agricoli assunti a tempo determinati la retribuzione erogata è legata alle ore effettivamente svolte.

***Art. 24 - Maggiorazione della retribuzione per l'operaio al quale viene conferito l'incarico di "capo"***

La retribuzione dell'operaio agricolo o florovivaista, al quale il datore di lavoro o chi per lui conferisce l'incarico di "capo" viene maggiorata del 10%. Stessa maggiorazione viene erogata ai dipendenti con mansioni di coordinamento a gruppi di operai, almeno di cinque.

***Art. 25 - Modalità di pagamento della retribuzione agli operai a tempo indeterminato in caso di ricorso alla Cassa integrazione salari***

In caso di ricorso alla Cassa integrazione salari, qualora non sia stato possibile provvedere al recupero delle ore perdute, ai sensi e nei limiti previsti dall'art. 14 e 15 del presente Contratto Provinciale di Lavoro, il datore di lavoro corrisponderà egualmente ai lavoratori interessati la retribuzione mensile prevista dalle tabelle sindacali, indipendentemente dall'accoglimento della domanda, anticipando, in tal modo, al lavoratore quanto eventualmente verrà corrisposto allo stesso dall'I.N.P.S.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione, nella misura del 20 % del salario giornaliero contrattuale relativo del profilo professione di appartenenza.

***Art. 26 - Manodopera addetta alle campagne di raccolta***

In applicazione di quanto stabilito dall'art.57 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 15 marzo 1987, le parti contraenti individuano le seguenti campagne di raccolta:

***TARIFFA UNICA***

Pesche, Pere, Mele, Susine, Albicocche dal 1 giugno al 30 agosto;  
Olive dal 15 ottobre al 31 dicembre.

***TARIFFA UNICA – produzioni invernali***

Spinacio, Cavolo, Carciofo, Finocchio dal 1 novembre al 30 aprile

***TARIFFA UNICA – produzioni primaverili estive***

Melone, Cocomero, Pomodoro, Zucchine, Asparago, Patata, Cipolla, Prezemolo, Insalata dal 15 marzo al 30 settembre

***Art. 27 - Ferie***

Gli operai a tempo indeterminato hanno diritto, per ogni anno di servizio prestato presso lo stesso datore di lavoro, ad un periodo di 169 ore annuali, pari a 26 giorni lavorativi annui, di ferie retribuite.

Nel caso di assunzione, di licenziamento o di dimissioni nel corso dell'anno, gli operai hanno diritto a tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

Il datore di lavoro, o chi per lui, possibilmente entro il mese di febbraio, convocherà i delegati aziendali, o, in assenza di essi, le Associazioni di categoria firmatarie del presente contratto al fine di programmare il periodo di godimento delle ferie, tenendo conto delle esigenze aziendali e degli interessi e necessità degli operai.

***Art. 28 - Compensi per l'uso dei mezzi di trasporto di proprietà dell'operaio***

Il lavoratore deve presentarsi all'inizio dell'orario di lavoro al centro aziendale oppure sul posto di lavoro in precedenza indicato.

Nel caso che l'azienda richieda spostamenti dell'operaio dal centro aziendale al posto di lavoro o viceversa, o da posto di lavoro a posto di lavoro e non metta a disposizione un mezzo proprio, all'operaio spetterà un rimborso chilometrico nella seguente misura:

- per spostamenti superiori a Km. 4 giornalieri; 1 / 5 del prezzo della benzina per km/percorso

In alternativa a quanto sopra, le parti possono convenire un rimborso forfettario, accordo che deve risultare da atto scritto.

I rimborsi stabiliti dovranno essere corrisposti, insieme al salario, mensilmente.

Il compenso chilometrico per l'uso dell'autoveicolo e/o motoveicolo sarà modificato all'inizio di ogni anno solare in maniera da farlo coincidere con il quinto del prezzo della benzina in quel momento vigente.

***Art. 29 - Mano d'opera migrante. Spese di trasporto***

Si considerano migranti i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali.

A detti lavoratori viene assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove viene effettuata la prestazione.

Il pagamento delle spese di trasporto sostenute dall'operaio migrante dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno è a totale carico del datore di lavoro.

Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore adottate dalle singole aziende agricole.



***Art. 30 - Rimborso spese per gli operai comandati a prestare servizio fuori dell'azienda***

Il lavoratore che, comandati a prestare servizio fuori dell'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dell'abitazione, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio).

***Art. 31 - Compenso per l'alloggio e per l'illuminazione dello stesso, concesso all'operaio agricolo e florovivaistico assunto a tempo indeterminato***

Le Aziende Agricole dotate di idonee strutture abitative potranno concederne l'uso agli operai agricoli e florovivaisti, compatibilmente alle esigenze aziendali.

Agli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato, spetta comunque la seguente indennità:

- Operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che non risiede nelle strutture dell'azienda agricola, il datore di lavoro corrisponderà allo stesso un'indennità sostitutiva pari a euro 23 mensili, per quattordici mensilità.
- Operaio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che risiede nelle strutture dell'azienda agricola, il datore di lavoro corrisponderà un'indennità forfettaria pari a euro 27 mensili. Detto importo viene erogato come valore del bene in natura e pertanto assoggettato ai fini previdenziali e fiscali ma non erogato.

Nel caso in cui marito e moglie prestino la loro opera presso lo stesso datore di lavoro quali operai a tempo indeterminato senza la concessione dell'alloggio, l'indennità più sopra prevista sarà corrisposta ad entrambi.

L'indennità di che trattasi viene considerata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Per l'illuminazione dell'alloggio concesso all'operaio a tempo indeterminato, valgono le norme di cui in appresso:

- a) se il contratto di fornitura è intestato all'operaio, con il contatore installato nell'alloggio, allo stesso sarà corrisposto dal datore di lavoro un compenso mensile di euro 3;
- b) se il contratto di fornitura è intestato al datore di lavoro, con il contatore installato nell'alloggio dell'operaio, il datore avrà la facoltà di intestare il contratto di fornitura all'operaio stesso.

Sino a che il datore di lavoro non si sarà avvalso della suddetta facoltà, l'operaio è tenuto a rimborsare al datore di lavoro l'importo corrispondente ai consumi, detratti euro 3 di cui alla lettera a);

- a) se, invece, il contratto di fornitura è intestato al datore di lavoro, ma con il contatore unico per i diversi consumi, anche aziendali, la spesa relativa ai consumi effettuati dall'operaio sarà concordata a forfait tra le parti, con atto scritto.

L'operaio agricolo e florovivaista dimissionario o che ha ricevuto regolare licenziamento, deve lasciare libera da persone e da cose l'intera abitazione occupata da lui e familiari al momento della cessazione del rapporto di lavoro, essendo venuto meno ogni titolo legittimante. In mancanza di abitazione alternativa il lavoratore licenziato per giustificato motivo continuerà a godere della casa aziendale per un periodo massimo di quattro mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Stessa disposizione vale per l'operaio assunto a tempo determinato, nel caso occupino un alloggio dell'azienda.

***Art. 32 - Corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità***

Agli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale ordinaria in vigore nel mese di dicembre. Tale mensilità viene corrisposta in coincidenza con le festività natalizie e, comunque, non oltre il 23 dicembre.

A detti operai spetta, inoltre la quattordicesima mensilità, da corrispondersi il 30 aprile di ogni anno. L'importo della quattordicesima è pari alla retribuzione mensile globale ordinaria in vigore alla stessa data.

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario viene considerata mese intero

La tredicesima e la quattordicesima mensilità vanno corrisposte in misura completa anche in presenza di malattia o di infortunio durante l'anno.

### ***Art. 33 - Scatti d'anzianità***

A decorrere dal 1° febbraio 1983, gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato, per ogni biennio di anzianità di lavoro prestato presso la stessa azienda, hanno diritto alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a euro 9.89 mensili per gli operai comuni; a euro 11.36 mensili per gli operai qualificati; a euro 11.93 per gli operai qualificati super; a euro 12.50 mensili per gli operai specializzati e a euro 12.78 per gli operai specializzati super.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui l'operaio compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio ad una classificazione superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati e avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova classificazione: in tal caso, lo stesso operaio avrà altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, fino al

raggiungimento del numero di 5.

***Art. 34 - Integrazione al trattamento economico di legge  
in caso di malattia o di infortunio sul lavoro dell'operaio***

A far data dal 1 gennaio 2014, il trattamento economico è a totale carico degli istituti previdenziali e del F.I.M.I.L.I. di cui all'art 35 del presente cpl.

Il Fondo Integrativo Malattia e Infortuni Livorno, a richiesta del lavoratore, accertato che il datore di lavoro sia in pari con il versamento del contributo previsto, eroga le prestazioni economiche di malattia e infortuni al lavoratore. Qualora il datore di lavoro non abbia provveduto al versamento del contributo previsto le prestazioni economiche a favore del lavoratore sono a suo totale carico. Di seguito le modalità di erogazione.

## **SEZIONE I**

### **MALATTIA**

***1) Operai assunti a tempo indeterminato.***

In caso di malattia il fondo erogherà una indennità di malattia pari al 100% per i primi 3 giorni; al 50% dal 4° al 20° giorno; del 33% dal 21° al 180° giorno, della retribuzione salariale desunta dalle tabelle delle retribuzioni sindacali per le singole qualifiche, considerando l'orario giornaliero pari a 6,5 ore; come da regolamento del F.I.M.I.L.I., salvo irregolarità contributiva del datore di lavoro resterà a carico di quest'ultimo.

***2) Operai assunti a tempo determinato***

In caso di malattia il fondo erogherà una indennità di malattia pari al 100% per i primi 3 giorni, al 50% dal 4° al 20° giorno e del 33% dal 21° al 30° giorno

della retribuzione salariale desunta dalle tabelle delle retribuzioni sindacali per singole qualifiche, considerando l'orario giornaliero pari a 6,5 ore, come da regolamento del F.I.M.I.LI., salvo irregolarità contributiva del datore di lavoro resterà a carico di quest'ultimo.

Gli operai avventizi che hanno lavorato presso la stessa azienda almeno 30 giornate nel biennio beneficeranno dell'indennità di malattia a partire dal primo giorno effettivo di lavoro, tale erogazione non potrà superare i 30 giorni nell'arco solare dell'anno.

Il periodo indennizzabile è quello rientrante nei giorni compresi dalla data di assunzione alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

## SEZIONE II

### INFORTUNIO

#### *1) Operai assunti a tempo indeterminato*

In caso di infortunio il fondo erogherà all'operaio (ai sensi dell'art.213 del DPR 30/06/65 n.1124) l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio ed il 60% della retribuzione per i successivi 3 giorni.

Detta indennità corrisponde ad 1/26 della retribuzione mensile.

Dal 5° al 90° giorno il fondo è tenuto a corrispondere una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera, dal 91° al 180° giorno in poi una indennità pari al 25% della retribuzione giornaliera, come da regolamento F.I.M.I.LI., salvo irregolarità contributiva del datore di lavoro resterà a carico di quest'ultimo.

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

#### *2) Operai assunti a tempo determinato*

In caso di infortunio il fondo erogherà all'operaio (ai sensi dell'art.213 del DPR 30/06/65 n.1124) l'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio ed il 60% della retribuzione per i successivi 3 giorni.

Detta indennità corrisponde ad 1/26 della retribuzione mensile.

Dal 5° al 30° giorno il fondo è tenuto a corrispondere una indennità pari al 40% della retribuzione giornaliera, come da regolamento F.I.M.I.LI., salvo irregolarità contributiva del datore di lavoro resterà a carico di quest'ultimo.

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

In caso di malattia o infortunio l'operaio deve avvertire l'azienda entro il 2° giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante malattia/infortunio.

***Art. 35 - Fondo Indennità malattia ed Infortunio (F.I.M.I.LI) -  
Cassa extra-legem***

Ai fini di erogare le integrazioni di malattia e infortunio previste dalle vigenti leggi e riportate all'art. 34 del presente contratto provinciale di lavoro è stato costituito, il Fondo Indennità Malattia Infortuni Livorno (F.I.M.I.LI), esso opera senza fini di lucro secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 del C.C. la sua durata è stabilita senza prefissione di termini. Il patrimonio del fondo è costituito dai contributi assistenziali previsti dal contratto provinciale di lavoro, dai contributi liberalità o erogazioni da chiunque disposti.

Detto fondo si alimenta attraverso il contributo economico, pari al 1.10 % sulle retribuzioni contrattuali erogate ai lavoratori dal 1 luglio 2021. Tale contributo spetta nella misura del 60 % al datore di lavoro e nella misura del 40 % al lavoratore, importo che viene trattenuto all'atto dell'erogazione delle retribuzioni e versato nelle casse del fondo assieme alla quota a carico del datore di lavoro.

***Art. 36 - Conservazione del posto di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato in caso di malattia o di infortunio sul lavoro o fuori***

L'operaio assunto a tempo indeterminato, in caso di malattia o in caso di infortunio non dipendente dal rapporto di lavoro, ha diritto alla conserva-

zione del posto per un periodo di 180 giorni. Nel caso di gravi patologie debitamente dimostrate e documentate il lavoratore avrà diritto alla sola conservazione del posto di lavoro senza la retribuzione per un periodo di altri 90 giorni.

Qualora l'infortunio avvenga per cause di lavoro e come tale sia riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto dovrà essere mantenuta fino a guarigione clinica, ma non potrà superare, in ogni caso, i dodici mesi dall'evento infortunistico.

Trascorsi i periodi suddetti e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e della quattordicesima mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, il datore di lavoro fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio a tempo indeterminato continuerà ad usufruire dell'alloggio e degli annessi di cui eventualmente già gode; per quanto concerne l'orto, avrà diritto di continuarne la coltivazione fino alla realizzazione dei raccolti in essere al momento in cui è caduto ammalato o infortunato.

#### ***Art. 37 - Regolamentazione dei permessi retribuiti di tipo non sindacale***

Vengono concessi i seguenti permessi:

- 1) L'operaio assunto a tempo indeterminato e gli otd con 101 giornate c/o la stessa azienda nell'anno precedente in caso di matrimonio ha diritto ad un permesso retribuito di 12 giorni lavorativi.
- 2) Agli operai assunti a tempo indeterminato, che frequentano corsi per l'addestramento professionale di interesse agrario, concordati con il datore di lavoro, è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumulo anche in un solo anno.

Il numero degli operai di ogni singola azienda che può beneficiare dei suddetti permessi non potrà superare, nello stesso momento, per ciascun tipo di corso, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai.

I permessi di cui sopra non fanno parte del conteggio nelle ferie.

3) Al lavoratore oti e otd, in occasione di donazione di sangue, ai sensi della Legge 13/7/1967 n.584 e successive modificazioni ha diritto ad una giornata di riposo retribuita come da disposizioni legislative.

4) I lavoratori sono tutelati dalle norme comprese nel testo unico D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151 avente per oggetto la tutela e sostegno economico della maternità e paternità.

Tale decreto legislativo disciplina i congedi, i riposi e i permessi per i lavoratori e le lavoratrici in maternità dei figli naturali, adottivi e in affidamento.

5) Viene riconosciuto un permesso di 3 giorni retribuiti al padre per l'assistenza al parto, sia esso operaio agricolo e florovivaista assunto a tempo determinato che indeterminato. Stesso beneficio spetta al lavoratore impegnato in procedure di adozione di figli.

6) Agli operai assunti a tempo indeterminato e determinato, in caso di decesso di parenti e affini, di primo grado (genitori e figli), di secondo grado (fratelli, sorelle, nonni) anche non conviventi, e in caso di decesso del coniuge, viene concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi

7) gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato possono usufruire di permessi retribuiti, per un massimo di 16 ore annue, 8 ore per gli otd con 101 giornate nell'anno precedente, in caso di visite mediche specialistiche, esami diagnostici, terapie ambulatoriali, day hospital, e particolari trattamenti medici ricorrenti. Tali permessi possono essere fruibili per non meno di due ore giornaliere comprensivo di spostamento.

Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama il disposto della



legge n. 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

***Art. 38 - Norme disciplinari***

L'infrazione alla disciplina del lavoro da parte degli operai, a seconda della gravità della mancanza, dà luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

***1. Rimprovero a verbale***

***2. Trattenuta fino al massimo di 2 ore di retribuzione***

- a) nel caso in cui durante la giornata, senza giustificato motivo, l'operaio si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;
- b) nel caso in cui, per negligenza, l'operaio arrechi lievi danni agli impianti aziendali, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine, alle colture;
- c) quando non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute.

***3. Trattenuta di 4 ore di retribuzione nei casi di recidiva o di maggior gravità nelle mancanze di cui al precedente punto 2.***

***4. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni tre nei casi di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra.***

Il datore di lavoro nell'applicare i provvedimenti disciplinari di cui sopra deve attenersi alle disposizioni stabilite dall'art.7 della legge 20.05.1970 n. 300.

Sorgendo controversia a seguito delle suddette sanzioni disciplinari, si potrà procedere al tentativo di conciliazione secondo quanto previsto dal presente contratto provinciale di lavoro e dal C.C.N.L.

In ogni caso le sanzioni non potranno essere comminate prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

***Art. 39 - Disciplina dei licenziamenti individuali***

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni.

**SEZIONE I**

***A) NORME RELATIVE ALLA GIUSTA CAUSA***

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

- 1) le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- 2) la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente contratto provinciale di lavoro e del CCNL;
  - 1) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda;
  - 2) i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
  - 3) il furto in azienda.

***B) NORME RELATIVE AL GIUSTIFICATO MOTIVO***

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

- 1) le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- 2) la sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico o della superficie aziendale;
- 3) la radicale modifica degli ordinamenti colturali, dell'organizzazione aziendale e degli allevamenti;
- 4) la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto o altre forme di fondo rustico;
- 5) l'adesione dell'azienda a forme associate di conduzione o a cooperative di servizio;
- 6) l'incremento del nucleo familiare del datore di lavoro per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, limitatamente ai figli, ai generi, alle nuore ed ai nipoti, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art. 38 del presente Contratto Provinciale di lavoro.

### ***C) NORME COMUNI PER IL LICENZIAMENTO***

Il licenziamento sia che avvenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno e deve contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria Organizzazione sindacale per il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 4 del presente Contratto Provinciale di lavoro

## SEZIONE II

Licenziamento degli operai dipendenti da datori di lavoro che hanno meno di sei operai a tempo indeterminato.

Per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze meno di 6 operai a tempo indeterminato, il licenziamento dell'operaio a tempo indeterminato può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo sulla base dell'accordo nazionale del 5 marzo 1987 secondo le norme che seguono:

1. Il licenziamento deve essere comunicato all'operaio a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno e contenere i motivi del provvedimento;
2. Per il termine di preavviso in caso di licenziamento non per giusta causa, vale quanto disposto dall'art. 38 del presente Contratto provinciale di lavoro.
3. L'operaio che ritenga ingiustificato il licenziamento, può chiedere, entro 5 giorni dalla data di ricezione della relativa comunicazione, all'Organizzazione Sindacale a cui è iscritto o a chi conferisce apposito mandato, di promuovere il tentativo di amichevole componimento che sarà effettuato secondo la procedura di cui in appresso:
  - a) l'Organizzazione sindacale dei lavoratori, nei 5 giorni successivi, inviterà, con raccomandata con ricevuta di ritorno, la corrispondente Organizzazione sindacale cui aderisce il datore di lavoro od alla quale dallo stesso datore di lavoro sia stato conferito mandato di rappresentanza, ad esperire il tentativo di conciliazione, che deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di ricezione della lettera di richiesta dell'esperimento conciliativo;

b) ove il tentativo di amichevole componimento non riesca, o comunque, trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, le parti si avvarranno delle procedure di legge che regolano la materia.

### SEZIONE III

Le disposizioni del presente articolo non si applicano agli operai in possesso di requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia (salvo quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1981, n. 791, convertito nella legge 26 febbraio 1982, n. 54, e successive modifiche ed integrazioni per i lavoratori che intendono continuare a prestare la loro opera fino al raggiungimento dell'anzianità contributiva massima utile.

Si richiama quanto previsto dall'art. 74 del CCNL in vigore per quanto non riportato nel presente articolo.

#### *Art. 40 - Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro*

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di licenziamento non per giusta causa o nel caso di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta dal preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

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

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

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

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

#### ***Art. 41 - Dimissioni per giusta causa***

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, l'operaio assunto a tempo indeterminato può recedere dal contratto di lavoro senza preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del contratto di lavoro stesso.

A titolo esemplificativo, ricorre giusta causa di dimissioni nei seguenti casi:

- a) riduzione arbitraria della retribuzione;
- b) modifica degli accordi previsti nel contratto individuale di lavoro;
- c) mancata attuazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali.

#### ***Art. 42 - Trasferimento di azienda***

Il trasferimento di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e l'operaio conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

#### ***Art. 43 - Trattamento di fine rapporto di lavoro per gli operai assunti a tempo indeterminato***

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio assunto a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto, si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dei contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti, (per ultimo vedi art. 38 del CPL operai agricoli e florovivaisti del 31 ottobre 1984).

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

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso della stessa - o di altra corrispondente - come degli eventuali annessi (porcile, pollaio, orto) per un periodo massimo di 3 mesi.

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 salvo, che ella non preferisca ricevere il controvalore delle anticipazioni colturali anticipate dalla stessa per la campagna di riferimento, l'entità del controvalore da corrispondere sarà calcolato da un perito nominato di comune accordo dalle parti firmatarie del presente Contratto Provinciale di Lavoro., dispensato dalle formalità di rito.

Per gli operai agricoli e florovivaisti il trattamento di fine rapporto, verrà liquidato alla risoluzione del rapporto di lavoro.

All'operaio assunto a tempo determinato compete il Trattamento di Fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 8,63 % calcolato sul salario contrattuale di cui all'art. 20 del presente contratto Provinciale di lavoro.

A tale norma fa eccezione l'operaio assunto con contratto a tempo determinato, addetto alle campagne di raccolta e retribuiti con le retribuzioni riportate nelle Tabelle: tariffa unica, di cui all'art. 26 del presente contratto provinciale di lavoro.

#### ***Art. 44 - Delegato di azienda***

Nelle aziende che occupano più di 5 operai sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Nelle aziende che occupano più di 35 operai a tempo indeterminato, sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente Contratto collettivo di lavoro.

I delegati dovranno essere eletti da e fra gli operai occupati nell'azienda. Qualora non fosse possibile eleggere un delegato sindacale aziendale si dovrà provvedere secondo quanto disposto all'art. 48 del Decreto legislativo 81/2011.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 45 del presente Contratto provinciale di lavoro.

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

All'elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica degli operai dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi degli operai eletti delegati saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o zonali sindacali dei lavoratori interessati alle Organizzazioni provinciali sindacali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto Provinciale di Lavoro, ai delegati stessi e alle direzioni aziendali.

I delegati assumeranno la loro funzione dalla data in cui perviene al datore di lavoro la comunicazione della loro nomina.

#### ***Art. 45 - Tutela del delegato di azienda***

Il delegato di azienda, in costanza del rapporto di lavoro, non può essere licenziato o trasferito dall'azienda (sono fatti salvi i così detti "comandi di servizio") in cui è stato eletto, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro, le sanzioni di carattere economico di cui all'art. 38 a carico del delegato di azienda non possono essere rese esecutive se non dopo l'esame di esse da parte dell'organizzazione sindacale di appartenenza del delegato e dell'organizzazione datoriale del datore di lavoro.



***Art. 46 - Regolamentazione dei permessi per attività sindacali***

***A) Permessi retribuiti***

Agli operai membri di organismi direttivi sindacali nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti alle loro funzioni.

Tali permessi sono di 132 ore annue per gli operai membri di organismi direttivi sindacali nazionali o provinciali.

Per gli operai che siano delegati aziendali, tali permessi sono di 48 ore annue.

***B) Permessi non retribuiti***

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali od a congressi o convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 10 giorni all'anno.

***C) Comunicazione scritta al datore di lavoro da parte degli operai che intendono fruire dei permessi***

Gli operai che intendono esercitare il diritto di cui sopra, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro o chi per lui 24 ore prima quando si tratta di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando si tratta di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori e contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

***D) Notificazioni da parte delle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori***

La notificazione dei nominativi degli operai membri di organismi direttivi sindacali nazionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori alle Organizzazioni sindacali dei

datori di lavoro firmatarie del presente Contratto Provinciale di Lavoro, ai membri stessi e alle direzioni aziendali.

L'operaio avrà diritto ai permessi previsti dal presente articolo dal momento in cui sarà pervenuta al datore di lavoro la comunicazione della sua nomina.

#### ***Art. 47 - Controversie individuali di lavoro***

In caso di controversia fra il datore di lavoro e l'operaio in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non dirimano direttamente la controversia stessa potrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali, le quali esperiranno il tentativo di amichevole componimento entro 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

Se la controversia discende dalla richiesta di riconoscimento della classificazione in relazione alle mansioni effettivamente svolte dall'operaio e dall'asserita mancata od erronea applicazione dell'art. 10 del presente contratto provinciale di lavoro, e qualora non si trovi accordo tra le parti, la controversia è demandata all'Osservatorio Provinciale del Comparto Agricolo secondo quanto previsto dal' art. 4 del presente contratto provinciale di lavoro.

#### ***Art. 48 - Lavori disagiati e pesanti***

I lavori disagiati pesanti sono quelli che comportano l'esecuzione del lavoro in particolari situazioni quali:

- Prestazioni in terreni acquitrinosi;
- Spargimento a mano di letame;
- Lavoro con la motosega;
- Scasso a mano dei terreni;
- Decespugliatore;
- L'escavazione manuale dei collettori e dei fossi principali di scolo;

- Lavori boschivi in genere escluso il taglio e la lavorazione del legname nei boschi.
- Lavorazione in vasche acquacoltura
- Lavori effettuati non in terraferma (ad esempio vasche a mare, sub, ecc..).

Agli operai che eseguono per almeno 2 ore lavori disagiati o pesanti compete una maggiorazione del 10 % da erogare per le ore successive svolte durante la giornata, oltre la retribuzione tabellare vigente.

#### ***Art. 49 - Condizioni ambientali e tutela della salute dei lavoratori***

Al fine di mantenere le opportune condizioni ambientali e di tutela della salute dei lavoratori ai sensi delle regolamentazioni vigenti (D.Lgs 81/08) valgono le seguenti norme:

I datori di lavoro devono effettuare una capillare formazione e informazione ai lavoratori sui rischi presenti in azienda, con particolare attenzione all'utilizzo dei presidi fitofarmaci in uso presso l'azienda.

I datori di lavoro devono fornire ai lavoratori adeguati mezzi di protezione valutati nella loro efficacia con il rappresentante della sicurezza aziendale e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il datore di lavoro ha l'obbligo di controllare l'efficacia degli strumenti messi a disposizione e il lavoratore ha l'obbligo di utilizzarli correttamente.

Al lavoratore che utilizza presidi fitosanitari che necessitano il possesso dell'apposito patentino, ai fini della salvaguardia della salute, le aziende dovranno fornire gli adeguati equipaggiamenti di protezione quale ad esempio tuta, stivali, guanti, maschere e quant'altro. Per tali lavori l'orario, a parità di retribuzione è ridotto di 2 ore e 40 minuti giornalieri, in alternativa nei casi eccezionali dove non fosse applicabile tale riduzione, si dovrà effettuare una sosta retribuita di 20 minuti ogni ora. Gli addetti alle lavorazioni di cui sopra dovranno essere sottoposti a visita medica con la regolarità prevista dai protocolli secondo quanto previsto dalle norme vigenti, le ore non lavorate a tale titolo dovranno essere retribuite. Le aziende devono predisporre idonei locali attrezzati per l'ospitalità degli operai secondo quanto previsto dalla normativa

vigente per la sicurezza ed igiene sul lavoro.

***Art. 50 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza***

Secondo quanto previsto dal CCNL e dalle norme che regolano la materia è fatto obbligo che in ogni azienda sia nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S). Ai R.L.S. aziendali spettano permessi retribuiti annui utili alla formazione e al miglioramento della sicurezza in azienda:

I permessi sono:

- 6,30 minuti per le aziende con occupazione annua da 150 a 1350 giornate;
- 12,30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1350 a 2700 giornate;
- 20,30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2700 giornate.

Viene Istituita la figura del RLST, per favorire e promuovere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro al fine di prevenire l'insorgenza di malattie professionali, gli infortuni e migliorare il benessere lavorativo e personale dei lavoratori.

La figura dell'RLST verrà formata con il contributo dell'Ente Bilaterale FIMILI per questa vigenza contrattuale .

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale svolgerà le sue funzioni nelle imprese agricole che ne faranno richiesta all'ente bilaterale, le quali verseranno un contributo di euro 100,00 per l'annualità 2021 e euro 150,00 per le annualità successive. L'importo dovrà essere versato entro il 30 Gennaio di ogni anno, per l'annualità 2021 il contributo dovrà essere versato entro il 30 settembre 2021.

#### ***Art. 51 - Riunioni in azienda***

Gli operai hanno diritto di riunirsi nell'ambito della azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro; in quest'ultimo caso, nei limiti di 13 ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dai delegati aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro o a chi per lui, dirigenti esterni del sindacato rappresentato dal delegato di azienda.

E' prevista la possibilità di riunioni di operai di più aziende presso una sola azienda, previo consenso del conduttore dell'azienda nella quale dovrebbe essere tenuta la riunione.

Al fine di garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, le riunioni aziendali devono essere comunicate almeno 24 ore prima dello svolgimento al datore di lavoro.

#### ***Art. 52 - Quote sindacali per delega***

In applicazione dell'art. 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, (Statuto dei lavoratori), si conviene che i datori di lavoro provvederanno a trattenere agli operai e a versare alle Organizzazioni sindacali degli stessi i contributi sindacali per i quali abbiano ricevuto specifico incarico di trattenuta dagli operai dipendenti, mediante presentazione degli appositi moduli di cui all'Accordo collettivo di lavoro per la trattenuta ai lavoratori dei contributi sindacali del 23 aprile 1971, che viene considerato parte integrante, a tutti gli effetti, del presente Contratto Provinciale di lavoro. Tale trattenuta sarà pari all'1% della retribuzione tabellare, per 14 mensilità.

#### ***Art. 53 - Disciplina giuridica integrativa del rapporto di lavoro***

Alle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (alcune delle quali vengono richiamate in tutto o in parte per organicità di regolamen-

tazione) vanno aggiunte le integrazioni di cui al presente Contratto Provinciale di Lavoro, fatto salve tutte le condizioni di miglior favore previste dal CCNL e dalla legislazione vigente.

***Art. 54 - Esclusività di stampa - archivi contratti***

Il presente Contratto Provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Livorno, è stato edito dalle parti stipulanti che ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni firmatarie.

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro è stato depositato nei termini di 30 giorni alla Direzione Provinciale del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali.

## **ALLEGATO A**

### ***Statuto del Fondo Indennità, Malattia ed Infortunio (F.I.M.I.LI) Cassa extra legem***

#### ***Art. 1 - Costituzione e denominazione***

In applicazione dell'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti stipulato il 25 maggio 2010 e dell'art. 33 del Contratto Provinciale di Lavoro stipulato il 26 ottobre 2012 tenuto conto della legge n.30/2003 e del d.lgs. 276/2003, è costituito, per iniziativa delle Organizzazioni datoriali e sindacali agricole, il Fondo Indennità Malattia ed Infortunio Livorno denominato F.I.M.I.LI.

#### ***Art. 2 - Sede e durata***

Il F.I.M.I.LI ha sede presso la sede di Confagricoltura Livorno ed opera senza fini di lucro, secondo le norme di diritto privato ai sensi dell'art. 36 del codice civile.

La sua durata è stabilita senza prefissione di termini.

#### ***Art. 3 - Finalità e scopi***

Il F.I.M.I.LI ha i seguenti scopi:

- A. integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere integrare l'assistenza pubblica per tutti gli operai nell'ambito del settore agricolo e florovivaistico della provincia di Livorno;
- B. riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Livorno;
- C. osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di Livorno;
- D. promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione degli operai della provin-

- cia di Livorno;
- E. promuovere e sostenere la salute e la sicurezza della provincia di Livorno;
  - F. effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
  - G. riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dagli articoli del contratto provinciale di lavoro che richiamano la materia;
  - H. esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per l'attuazione dei suoi scopi il Fondo può aderire ed essere affiliato alle Organizzazioni Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito dei compiti istituzionali.

#### ***Art. 4 - Patrimonio***

Il patrimonio del Fondo è costituito da:

- a) contributi previsti dal Contratto provinciale di lavoro;
- b) contributi, liberalità od erogazioni da chiunque disposti;
- c) ogni altra eventuale entrata.

#### ***Art. 5 – Modifiche della contribuzione***

Qualora il gettito dei contributi di cui al precedente art. 4, detratte le spese di gestione, risulti insufficiente per l'erogazione delle prestazioni assistenziali integrative di cui alla lettera a) dell'art. 3 e per lo svolgimento delle altre attività previste dal medesimo art. 3, le Organizzazioni Sindacali promuoveranno una modifica delle corrispondenti disposizioni dei contratti collettivi e del presente Statuto al fine di ricondurre ad equilibrio il rapporto fra entrate contributive e spese per prestazioni.

#### ***Art. 6 - Esercizio sociale***

L'esercizio del Fondo si chiude al 31 dicembre di ogni anno.

Entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio il Comitato di Gestione redige ed approva il conto consuntivo, che viene comunicato a tutte le Organizzazioni promotrici.

Per la gestione dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio di cui all'art. 3 lettera a), il Fondo deve tenere una contabilità separata con evidenza delle quote di contribuzione destinate allo scopo e delle relative



spese per prestazioni.

#### ***Art. 7 - Responsabilità***

Le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura della provincia di Livorno promuovono la costituzione e l'attività del Fondo nell'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi nelle categorie di appartenenza.

Esse non sono responsabili, né direttamente, né indirettamente, della gestione e amministrazione del Fondo e degli atti da questo adottati o dei provvedimenti assunti, né sono altresì responsabili degli atti compiuti dai propri designati nell'esercizio delle loro funzioni in seno al Fondo.

Esse sono altresì escluse da ogni e qualsiasi forma di rappresentanza diretta dello stesso, essendo la loro funzione esclusivamente finalizzata ad attuare precise norme contrattuali.

#### ***Art. 8 - Organi***

Sono organi del Fondo:

- a) il Comitato di Gestione;
- b) il Presidente;
- c) vice Presidente;
- d) il Collegio Sindacale.

#### ***Art. 9 - Comitato di Gestione***

L'amministrazione e la gestione del Fondo nonché l'accertamento dei requisiti e delle condizioni per la spettanza delle prestazioni assistenziali e l'erogazione delle medesime spettano ad un Comitato di gestione, composto da 6 membri di cui 3 in rappresentanza dei datori di lavoro e 3 in rappresentanza dei lavoratori, nominati, rispettivamente, da:

- Confagricoltura Livorno
- Federazione Provinciale Coldiretti di Livorno
- Confederazione Italiana Agricoltori di Livorno

e da:

- Federazione Lavoratori Agro-Industria (FLAI-CGIL)

- Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale (FAI-CISL)
- Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari (UILA-UIL)

Essi durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

Nella sua prima riunione il Comitato di gestione nomina, nel suo seno, il Presidente ed il vice Presidente.

Qualora, per qualsiasi motivo, venga a mancare uno dei componenti del Comitato, l'Organizzazione Sindacale che lo aveva designato indica un nuovo membro, che resterà in carica sino a scadenza degli altri componenti.

Mancando oltre la metà dei componenti, si intendono decaduti tutti i membri del Comitato, che dovrà essere ricostituito per intero.

Il Comitato di gestione delibera tutti gli atti utili o necessari al conseguimento degli scopi della Cassa essendo munito, a tal fine, di ogni potere sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione.

In particolare, il Comitato di gestione delibera in merito:

- a) alle linee programmatiche delle attività istituzionale e della gestione del Fondo;
  - b) all'elezione, fra i propri membri, del Presidente e del vice Presidente;
  - c) alle modalità di riscossione dei contributi di cui all'art. 4;
  - d) all'approvazione del conto consuntivo;
  - e) alle eventuali modifiche delle prestazioni in relazione all'andamento della gestione ed al prevedibile utilizzo delle stesse da parte degli iscritti;
  - f) alla decisione su eventuali ricorsi in materia di spettanza delle prestazioni;
  - g) ad eventuali temporanei investimenti delle disponibilità;
  - h) in generale, a tutte le materie relative alla corretta gestione del Fondo.
- Spetta altresì al Comitato di gestione di approvare:
- i) regolamenti relativi alle modalità ed alle procedure di erogazione delle prestazioni assistenziali integrative e delle altre eventuali prestazioni;
  - l) qualsiasi modifica al presente Statuto;
  - m) lo scioglimento del Fondo.

#### ***Art. 10 - Deliberazioni***

Il Comitato di gestione si riunisce almeno una volta ogni quattro mesi.

Le riunioni sono convocate dal Presidente a mezzo avviso scritto, anche tramite posta elettronica, da spedire almeno cinque giorni prima di quello fissato per

l'adunanza e, nei casi di urgenza, con un preavviso di almeno tre giorni.

L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno, ed ora della riunione e degli argomenti da trattare.

Non è ammessa rappresentanza. I componenti il Collegio Sindacale hanno diritto di intervento alle riunioni del Comitato e devono essere convocati.

Per la regolare costituzione del Comitato e la validità delle sue deliberazioni sono necessari la presenza ed il voto favorevole della maggioranza dei suoi componenti.

Per le deliberazioni di cui alle lettere i), l) ed m) dell'art. 9 è necessario il voto favorevole di almeno i due terzi dei membri del Comitato di gestione.

#### ***Art. 11 - Presidente***

Il Presidente, eletto dal comitato di gestione fra i suoi componenti, dura in carica quattro anni e può essere riconfermato.

Il Presidente:

- a) ha la rappresentanza legale del Fondo e, previa delibera del Comitato di gestione, può nominare procuratori delegati per il compimento di singoli atti o di intere categorie di atti;
- b) convoca e presiede il Comitato di gestione;
- c) cura e segue l'attività complessiva della Cassa accertandone la conformità alle leggi, ai contratti collettivi, al presente Statuto ed ai regolamenti approvati dal Comitato di gestione.

#### ***Art.12 - Vice Presidente***

Il Vice Presidente, in assenza o impedimento del Presidente svolge tutte le funzioni attribuite dall'art. 11, viene eletto dal comitato di gestione fra i suoi componenti e dura in carica quattro anni e può essere riconfermato.

#### ***Art. 13 - Collegio dei Sindaci***

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi di cui uno designato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e due designati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro.

Il Collegio sindacale nella sua prima riunione, nomina, tra i suoi componenti, il Presidente e il vice Presidente.

I Sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

Il Collegio dei Sindaci esercita le funzioni di controllo secondo le norme contenute nel Codice Civile, in quanto applicabili. In particolare il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza delle leggi, dei contratti collettivi, delle norme statutarie e regolamentari, accerta la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze dei libri e delle scritture contabili; redige apposita relazione sul conto consuntivo da presentare al Comitato di Gestione.

Il Collegio dei Sindaci accerta altresì, almeno ogni sei mesi, la consistenza di cassa e l'esistenza dei valori e dei titoli di proprietà del Fondo.

I Sindaci possono procedere, anche individualmente, ad atti di ispezione e di controllo e possono richiedere notizie riguardanti l'andamento della gestione o determinate operazioni.

Il Collegio redige verbale di tutte le riunioni e ispezioni.

I verbali sono trascritti nel libro del Collegio dei Sindaci.

#### ***Art. 14 - Scioglimento***

In caso di scioglimento del Fondo il Comitato di gestione nomina uno o più liquidatori determinandone i poteri.

Ultimata la liquidazione, il patrimonio residuo del Fondo sarà devoluto alla promozione di iniziative tese al miglioramento del trattamento assistenziale, delle condizioni di vita e di sicurezza dei lavoratori agricoli della provincia di Livorno.

**F.I.M.I.LI**  
**FONDO INDENNITA' MALATTIA ED INFORTUNIO LIVORNO**

**REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI**  
**IN VIGORE DAL 2 AGOSTO 2021**

**Art. 1**

In base a quanto previsto dall'art. 34 del Contratto Provinciale degli Operai agricoli e florovivaisti della provincia di Livorno siglato il 2 Agosto 2021, il F.I.M.I.LI eroga le presenti prestazioni:

- a) Integrazione indennità di malattia,
- b) Integrazione indennità temporanea infortunio e malattia professionale.

**Art. 2**

Le prestazioni di cui all'art. 1 sono corrisposte agli aventi diritto se il datore di lavoro è in regola con il versamento dei contributi al F.I.M.I.LI. Agli effetti del presente articolo sono considerate "non in regola" le aziende che al momento della liquidazione della prestazione non abbiano versato i contributi dell'ultimo trimestre scaduto, o di un precedente periodo contributivo, ivi comprese le sanzioni se comminate.

Sono invece considerate in "regola" le aziende coinvolte in procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta) che abbiano regolarmente trattenuto ai dipendenti la contribuzione, anche se non versata e per le quali il credito del F.I.M.I.LI sia stato inserito nello stato passivo.

**Art. 3**

Le prestazioni ai/lle dipendenti a tempo determinato sono erogate in presenza di una effettiva costanza di rapporto di lavoro. Con ciò si intende che, oltre all'avvenuta assunzione, vi debba essere almeno una giornata (o frazione di essa) effettivamente lavorata al momento dell'insorgere dell'evento che dà origine alla prestazione.

**Art. 4**

In applicazione all'art. 34 del CPL siglato il 2 Agosto 2021, il F.I.M.I.LI integra i casi di malattia, infortunio indennizzati da INPS e INAIL.

Il F.I.M.I.LI non eroga prestazioni per le giornate non indennizzate dall'INPS a seguito del mancato o ritardato invio del certificato medico di malattia, o di sanzioni conseguenti a visita fiscale.

Per gli operai avventizi il F.I.M.I.LI integra un massimo di 30 giornate nell'anno solare. Sarà riconosciuta l'integrazione agli operai avventizi se hanno lavorato presso la stessa azienda almeno 30 giornate nel biennio precedente.

**Art. 5**

Relativamente alle prestazioni di cui al punto a) e b) dell'art.1 del presente regolamento, il dipendente dovrà presentare in originale al F.I.M.I.LI. la domanda di integrazione non oltre 60 giorni dalla data di liquidazione dell'indennità Inps o Inail.

Insieme alla domanda il dipendente dovrà allegare:

- copia della busta paga del mese precedente l'inizio che ha dato origine alla prestazione (nel caso in cui la malattia, l'infortunio siano insorti nello stesso mese in cui ha avuto inizio il rapporto di lavoro, dovrà essere fornita copia della busta paga relativa a quel mese)
- copia del certificato di malattia o di infortunio,
- tagliando di liquidazione dell'indennità corrisposta dall'Inps / Inail attestante il numero delle giornate indennizzate.

**Art. 6**

Una volta verificata la regolarità dei versamenti del contributo da parte del datore di lavoro, il pagamento delle indennità verrà effettuato a mezzo bonifico bancario o in alternativa, se richiesto, a mezzo assegno bancario con addebito dei relativi costi intestato agli aventi diritto.

**Art. 7**

Il presente regolamento ha decorrenza dal 1 gennaio 2014.

## **REGOLAMENTO PER IL VERSAMENTO DELLA CONTRIBUZIONE**

### ***Art. 1 - SCADENZA***

In applicazione dell'art.35 del Contratto provinciale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Livorno siglato il 2 agosto 2021 il versamento delle contribuzioni F.I.M.I.LI, nella quantità prevista dal regolamento, avviene con la seguente periodicità trimestrale e attraverso la convenzione stipulata con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale di Livorno:

- entro il 16 settembre per il primo trimestre;
- entro il 16 dicembre per il secondo trimestre;
- entro il 16 marzo per il terzo trimestre;
- entro il 16 giugno per il quarto trimestre.

### ***Art. 2 - SANZIONI***

Nel caso in cui il pagamento dei contributi venga effettuato entro la fine del mese di scadenza, non sono dovute al F.I.M.I.LI somme aggiuntive. Qualora invece venga effettuato in una data successiva alla fine del mese di scadenza, sono dovuti al F.I.M.I.LI:

- una penalità del 2% calcolata sull'ammontare contributo dovuto;
- gli interessi legale, calcolati sulla stessa somma con decorrenza dalla data di scadenza di cui all'art.1.

Le somme dovute per interessi e penalità saranno comunicate alle aziende almeno con cadenza annuale a cura del F.I.M.I.LI. e nel caso in cui si richieda l'erogazione di una prestazione. Le aziende che entro trenta giorni dalla comunicazione non hanno provveduto al pagamento delle sanzioni, sono considerate "non in regola" ai fini dell'erogazione delle prestazioni.

## ALLEGATO B

### *Verbale di accordo per la costituzione ed il funzionamento del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro*

Oggi, 26 Ottobre 2012, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Livorno  
tra:

- l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI – LIVORNO  
- la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI – LIVORNO  
- la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI – LIVORNO

e

- la F.L.A.I. - C.G.I.L. - LIVORNO  
- la F.A.I. - C.I.S.L. - LIVORNO  
- la U.I.L.A. - U.I.L. - LIVORNO

- visto il Decreto Legislativo 81/08 e successive modifiche ed integrazioni;  
- visto l'Art. 47 del Contratto Collettivo di Lavoro del 01/01/2012 degli Operai Agricoli e Florovivaisti della provincia di Livorno;  
- visto il verbale di accordo del 26/10/2012 in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;  
- considerate che le disposizioni contenute nel contratto nonché nell'art 4 del C.P.L. Di categoria prevedendo la costituzione di un Comitato Paritetico Provinciale espressione di tutte le Organizzazioni Datoriali e sindacali firmatarie del Contratto Provinciale di Lavoro;

si conviene e si stipula quanto segue:

1) IL COMITATO PARITETICO PROVINCIALE per la sicurezza nei luoghi di lavoro è composta da n. 6 rappresentanti delle Organizzazioni Datoriali (2 Unione Agricoltori; 2 Coldiretti; 2 Confagricoltori; e da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori (2 F.L.A.I. - C.G.I.L.; 2 F.A.I. - C.I.S.L.; 2 U.I.L.A. - U.I.L.) più supplenti.

2) Al Comitato Paritetico Provinciale sono attribuite sia le seguenti funzioni:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza;  
- raccolta e tenuta degli elenchi dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza con la formazione prevista;



- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza per i rappresentanti alla sicurezza e per gli altri lavoratori dipendenti;
- rlst territoriali
- valutazione di piani formativi;

3) I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni provinciali degli imprenditori firmatari del presente accordo;

- i costi per il funzionamento del comitato paritetico provinciale per attività straordinarie, saranno valutati in base a specifiche necessità.

4) Il segretario è designato nell'ambito dei rappresentanti indicati da e provvede:

- a convocare le riunioni;
- a redigere eventuali verbali delle riunioni;

5) Per il funzionamento del comitato stesso si stabilisce quanto segue:

- il comitato paritetico provinciale ha sede in via Marradi n.14 presso l'Unione Provinciale Agricoltori;
- copia del verbale e della comunicazione dell'avvenuta elezione e designazione del responsabile della sicurezza dei lavoratori, nominato dalle rappresentanze, dovrà essere trasmessa dal comitato Paritetico Provinciale direttamente dal segretario della riunione elettiva o tramite i rappresentanti delle rispettive organizzazioni datoriali e dei lavoratori entro 15 giorni dalla data di svolgimento delle elezioni;
- la cessazione degli incarichi di responsabili della sicurezza dei lavoratori dovrà essere comunicata al comitato paritetico provinciale dallo stesso lavoratore o per il tramite del rappresentante dei lavoratori entro la data di risoluzione del rapporto di lavoro.
- il comitato paritetico provinciale si riunisce su richiesta di una delle parti;
- le decisioni sono prese all'unanimità dei presenti;
- per le controversie di cui all' art 51 del decreto legislativo 81/80 si definisce il seguente percorso procedurale: il ricorrente deve inviare al comitato paritetico provinciale ed alla controparte, il ricorso scritto con raccomandate con ricevuta di ritorno e la controparte dovrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni; il comitato paritetico provinciale dovrà esaminare il ricorso, redigere apposito verbale, salvo eventuale proroga definita dallo stesso

Letto, confermato e sottoscritto

## ALLEGATO C

### *PROTOCOLLO D'INTESA*

Oggi, 26 Ottobre 2012, in Livorno, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Livorno posta in via Marradi n. 14,

tra:

- l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI – LIVORNO
- la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI – LIVORNO
- la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI – LIVORNO

e

- la F.L.A.I. - C.G.I.L. - LIVORNO
- la F.A.I. - C.I.S.L. - LIVORNO
- la U.I.L.A. - U.I.L. - LIVORNO

dall'altra,

le parti si danno reciproco atto che il ricorso agli appalti debba avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni di legge.

Più precisamente il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, nonché nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima, verifica:

- a) l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o mediante contratto d'opera, attraverso l'acquisizione del certificato d'iscrizione alla camera di commercio e dell'autocertificazione del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale;
- b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività;
- c) che sia in regola con i versamenti previdenziali di legge e contrattuali: a tal proposito l'appaltatore dovrà consegnare all'appaltante regolare copia del DURC (Docu-

- mento Unico di Regolarità Contributiva);  
d) che ogni lavoratore utilizzato sia dotato di apposito tesserino di riconoscimento.  
Ogni contratto d'appalto stipulato deve risultare da atto scritto, contenente anche  
gli elementi sopra evidenziati.

Letto, confermato e sottoscritto

f.to CONFAGRICOLTURA di Livorno:

.....

f.to FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di Livorno:

.....

f.to CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Livorno:

.....

f.to FLAI – CGIL di Livorno:

.....

f.to FAI – CISL di Livorno:

.....

f.to UILA-UIL:

.....

## ALLEGATOD

### ***PROTOCOLLO SPERIMENTALE CONTRO IL CAPORALATO E LO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO IN AGRICOLTURA***

#### TRA

Regione Toscana - Direzione Interregionale del lavoro di Roma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - INPS Direzione Regionale Toscana - INAIL Direzione Regionale per la Toscana -CGIL -CISL -UIL -Coldiretti -CIA -Confagricoltura -Alleanza delle Cooperative Toscane

#### PREMESSO CHE

- il tema della prevenzione e lotta allo sfruttamento del lavoro in agricoltura ed al connesso fenomeno del caporalato (intermediazione e sfruttamento illecito di manodopera) sono centrali nella politica della Regione Toscana e richiedono la collaborazione di tutti i livelli istituzionali con interventi che affrontino in modo efficace le problematiche della sicurezza, della salute, del rispetto dei diritti contrattuali dei lavoratori;
- il diritto alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è costituzionalmente riconosciuto;
- il diritto alla regolare costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro è patrimonio fondante del diritto al lavoro, costituzionalmente inteso quale valore sociale e non solo rapporto economico;
- le condizioni cui possono essere esposti i lavoratori - in maggioranza stranieri - in alcune aree può rappresentare una fonte di possibile rischio relativamente alle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro;
- il circuito illegale che ruota attorno allo sfruttamento del lavoro potrebbe costituire un terreno fertile per favorire la possibilità di infiltrazione di gruppi criminali, i quali, tra

le altre problematiche, hanno reso ancora più vulnerabili le condizioni dei soggetti coinvolti nel lavoro stagionale;

- le difficoltà connesse all'elevata concentrazione di lavoratori stagionali risultano essere più gravi in alcune zone rurali della Regione e concentrate nei periodi estivi durante i quali è più elevato il rischio dello sviluppo di problematiche igienico-sanitarie;

- ciò richiede l'immediato e preventivo rafforzamento delle attività di presidio in quei territori in cui le problematiche si sono evidenziate;

- il ruolo degli organi di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale diventa cruciale per la promozione del circuito della legalità del lavoro nei campi e ciò implica un lavoro decentrato e capillare capace di incidere più efficacemente per migliorare le condizioni dei lavoratori agricoli stagionali soprattutto nelle aree dove sono state riscontrate più elevate situazioni di rischio;

- il raccordo tra organi di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, istituzioni competenti in materia di politiche del lavoro e organizzazioni sindacali dei lavoratori e di rappresentanza delle imprese agricole può risultare decisivo per garantire una risposta immediata ed efficace a potenziali situazioni di rischio, anche attraverso un capillare controllo del territorio;

- il tessuto delle aziende agricole Toscane è per la maggior parte fondato su presupposti etici ed organizzativi che garantiscono la qualità dei processi e dei prodotti e valorizzano appieno il potenziale economico delle aziende stesse, promuovendo la crescita ed il benessere dei diversi territori in cui operano;

- il contrasto a forme irregolari nell'impiego di manodopera stagionale, al lavoro sommerso ed al caporalato sono temi di fondamentale importanza non solo per le istituzioni e per i lavoratori dipendenti, ma anche per le imprese agricole che adempiono regolarmente agli obblighi amministrativi ed economici connessi ai rapporti di lavoro;

- La prevenzione ed il contrasto alle forme di irregolarità nei rapporti di lavoro rappresentano una misura di tutela anche nei confronti delle imprese agricole che, soprattutto nelle attività caratterizzate da stagionalità, devono ricorrere a società esterne con le quali stipulare contratti di appalto e che possono diventare a loro volta vittime di

eventuali pratiche irregolari nella gestione dei rapporti di lavoro effettuati dall'appaltatore, stante l'articolato regime di responsabilità solidale per le inadempienze dell'appaltatore che l'ordinamento pone a carico dei committenti;

- è di fondamentale importanza l'attivo impegno delle rappresentanze sindacali e delle imprese che, attraverso la contrattazione e la bilateralità, raggiungano accordi capaci di contribuire alla prevenzione e alla lotta al caporalato ed all'illegalità, promuovendo condizioni di vantaggio per le imprese che scelgano la strada della legalità e della buona economia;

- l'integrazione è un valore irrinunciabile e non può che essere il fondamento di ogni strategia che miri a prevenire e contrastare i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e, pertanto, devono essere sostenute le attività di quanti operano nel settore dell'educazione e della promozione socio-culturale;

- per perseguire tali finalità, nel rispetto dei moli istituzionali ricoperti da ciascun firmatario del presente Protocollo e tenuto conto delle differenti realtà territoriali, è necessario attivare concreti sostegni a favore di quanti già operano nel campo con funzioni di cura, tutela e promozione dei diritti contrattuali dei lavoratori nonché di quanti si adoperano per la tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

#### VISTI

- la Direttiva 2009/52/Ce del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

- il Decreto Legislativo n. 124 del 23 aprile 2004 "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30";

- il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m. emanato in attuazione dell'articolo 1 della l. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- il D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, di attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

- il D.lgs. 14 settembre 2015, n. 149, che ha istituito una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata Ispettorato Nazionale del lavoro, per svolgere, sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL;

- i Protocolli stipulati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in data 27 maggio e 12 luglio 2016.

## LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

### **Articolo 1** ***(Oggetto del protocollo)***

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente protocollo.
2. Le Parti firmatarie del Protocollo, nei limiti delle rispettive competenze, si impegnano a operare sul territorio regionale per contrastare lo sfruttamento lavorativo in agricoltura e il connesso fenomeno del caporalato, e in particolare a:
  - attivare interventi coordinati tra gli organismi pubblici di controllo e quelli paritetici di prevenzione, anche attraverso la condivisione delle banche dati e delle risorse utili a rendere più efficiente ed efficace l'azione di vigilanza nel settore agricolo;
  - promuovere concrete azioni a garanzia delle condizioni di legalità nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante l'intervento del sistema della bilateralità;
  - individuare e diffondere pratiche che, anche mediante la contrattazione decentrata territoriale e misure di semplificazione amministrativa, valorizzino ed incentivino le attività economiche del settore agricolo ed i prodotti d'eccellenza delle imprese che operano in condizioni di legalità e sicurezza;
  - nel rispetto delle norme comunitarie in materia di agricoltura, introdurre forme di condizionalità relativa al rispetto dei diritti contrattuali dei lavoratori e al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per l'accesso ai fondi europei

e il mantenimento dei benefici ad essi collegati.

3. Per il raggiungimento delle sopraddette finalità, le parti si impegnano a realizzare gli interventi di cui agli articoli successivi.

## **Articolo 2** ***(Raccolta dati e monitoraggio)***

1. La Regione Toscana, in particolare attraverso la Direzione Agricoltura e Sviluppo Rurale e la Direzione Lavoro provvederà:

- nel rispetto della normativa in vigore sulla gestione delle banche dati, alla raccolta di informazioni statistiche sull'andamento del mercato del lavoro del settore agricolo in Toscana, basandosi in primo luogo sulla raccolta e lo studio di fonti amministrative quali: comunicazioni obbligatorie di avviamento e cessazione; dati INPS sulla manodopera regolarmente assunta, sulle aziende, sulle prestazioni di disoccupazione agricola e, (in forma aggregata) sull'uso dei buoni lavoro accessorio in agricoltura; dati sugli infortuni, dati sulle denunce, banche dati delle aziende beneficiarie di finanziamenti pubblici), banca dati Open Data riferiti alla popolazione assicurati INAIL;

- alla elaborazione dei dati raccolti, che potranno costituire la base informativa per potenziare l'azione di sostegno a progetti finalizzati alla emersione del lavoro non regolare e al contrasto all'illegalità lavorativa nella filiera agroalimentare;

- al monitoraggio dei dati raccolti finalizzato anche al collegamento tra le competenze dei diversi soggetti istituzionali, svolgendo un'azione di confronto, integrazione e divulgazione degli stessi.

2. L'analisi statistica e gli approfondimenti a livello territoriale avranno anche l'obiettivo di comprendere le caratteristiche delle imprese e delle concentrazioni di imprese legate al fenomeno del lavoro non regolare.

## **Articolo 3** ***(Attività di vigilanza e controllo)***

1. Nelle more della concreta operatività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e nel rispetto delle attuali competenze in materia di coordinamento delle attività di vigi-



lanza, INPS, Aziende USL, Direzioni Territoriali del Lavoro e INAIL, terranno conto, nelle rispettive programmazioni e degli obiettivi assegnati per gli anni 2016 e 2017 in materia di vigilanza) della necessità di assicurare idonee iniziative ispettive nel settore agricolo. La predisposizione dei piani d'intervento, anche congiunti, dell'azione di vigilanza e controllo nel settore dell'agricoltura, terrà anche conto delle attività di rilevazione e monitoraggio di cui all'articolo 2 al fine di individuare le aree e i periodi temporali più a rischio.

2. Gli interventi di cui al comma 1 potranno essere attivati anche su richiesta della Regione Toscana (Direzione Agricoltura e Sviluppo Rurale e Direzione Lavoro) e della cabina di regia di cui al successivo articolo 8, quale organo deputato ad evidenziare le criticità sul territorio o elementi che indicano possibili situazioni di irregolarità.

3. Saranno concordate le modalità per la trasmissione alla Regione Toscana degli esiti delle verifiche ispettive, in attuazione del presente protocollo, affinché la stessa possa disporre, se del caso, l'eventuale sospensione o revoca del contributo concesso o erogato.

4. Le parti si impegnano allo scambio di informazioni sull'oggetto del presente protocollo, secondo modalità da concordare.

#### **Art. 4**

##### ***(Incontro domanda/offerta di lavoro)***

1. Al fine di regolare l'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro stagionale a tempo determinato in agricoltura e contrastare il mercato sommerso del lavoro agricolo, presso i Centri per l'impiego saranno istituiti specifici "elenchi di prenotazione per il settore agricolo" su base provinciale nei quali possono confluire volontariamente tutti i lavoratori disponibili alle assunzioni o riassunzioni presso le imprese agricole.

2. Gli elenchi saranno funzionali:

- ad attestare il contenuto professionale e la qualità del lavoro in agricoltura, in modo da rendere sicure e fruibili le prestazioni in tale settore;

- a favorire il monitoraggio dell'andamento del lavoro stagionale a tempo determinato in agricoltura, anche in considerazione degli specifici fabbisogni di manodopera

nelle diverse fasi lavorative;

3. Gli elenchi saranno predisposti in una apposita funzione del Sistema Informativo IDOL, gestiti dai Centri per l'impiego, che supervisioneranno le operazioni di incontro fra domanda e offerta di lavoro al fine di garantirne efficienza e trasparenza.

4. I Centri per l'impiego dedicheranno un numero telefonico per fornire informazioni sulle liste di prenotazione.

#### **Art. 5**

##### ***(Attività di informazione, orientamento e sensibilizzazione)***

In raccordo con le parti firmatarie del presente protocollo, i Centri per l'Impiego, presso i loro sportelli, provvederanno all'attivazione di servizi informativi al fine di favorire la conoscenza e la consapevolezza nei lavoratori, dei loro diritti in ambito lavorativo, sindacale, sociale e sanitario, nonché sui rischi per la salute e la sicurezza relativi alle singole realtà lavorative.

#### **Art. 6**

##### ***(Promozione della responsabilità sociale delle imprese)***

1. In attuazione di quanto previsto dalla Legge regionale 08 maggio 2006, n. 17, recante "Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese", con particolare riferimento alle imprese del settore agro-alimentare operative sul territorio regionale, la Regione Toscana potrà promuovere, anche mediante semplificazioni amministrative ed agevolazioni fiscali, l'adozione volontaria da parte delle imprese di sistemi di gestione aziendale, anche integrati tra loro, che certificano il rispetto delle norme su qualità, ambiente, responsabilità sociale e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché modelli di rendicontazione sociale secondo riconosciuti standard nazionali o internazionali e in raccordo con le linee guida regionali.

2. In particolare, i sottoscrittori del presente protocollo valutano l'istituzione di forme di valorizzazione per le imprese che garantiscano il rispetto di determinati principi in merito alla sicurezza alimentare, alla qualità, alla tracciabilità, e al rispetto dei diritti contrattuali dei lavoratori, degli standard di lavoro e all'impatto sull'ambiente e sulla società dei prodotti messi in commercio.

**Art. 7**  
**(Elenco dei fornitori, prestatori di servizi  
ed esecutori di lavori per imprese agricole)**

Al fine di tutelare i diritti contrattuali dei lavoratori e il sistema delle imprese agricole Toscane che, nelle attività caratterizzate da stagionalità; devono ricorrere a società esterne con le quali stipulare un contratto di appalto, le parti firmatarie del presente protocollo si impegnano a promuovere, in collaborazione con le rappresentanze organizzate degli appaltatori di servizi e in coordinamento con la Cabina di regia Nazionale per la certificazione del lavoro di qualità in agricoltura, la costituzione di un elenco volontario di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori per imprese agricole che renda possibile una maggiore trasparenza e consenta agli imprenditori agricoli di scegliere in un novero di imprese di cui è riconosciuto il rispetto dei diritti contrattuali dei lavoratori e degli standard di lavoro.

**Art. 8**  
**(Cabina di regia)**

1. La Direzione Agricoltura e Sviluppo Rurale e la Direzione Lavoro della Regione Toscana assicurano le attività di coordinamento tecnico ed amministrativo per l'attuazione del presente Protocollo. A tal fine è costituita presso la Direzione Lavoro della Regione Toscana una Cabina di regia, composta da un rappresentante di ognuna delle Direzioni Regionali sopra citate e da un rappresentante di ogni sottoscrittore del Protocollo.

2. La Cabina di regia, anche in raccordo con la Cabina di Regia Nazionale per la certificazione del lavoro di qualità in agricoltura, svolge, in particolare, compiti di monitoraggio tecnicoamministrativo delle attività svolte dagli organismi interessati in attuazione del presente protocollo, acquisendo e valutando i dati di cui all'articolo 2, per la definizione di interventi coordinati e condivisi.

3. La Cabina di regia si riunisce presso la Direzione Lavoro della Regione Toscana. Nella prima riunione stabilisce il programma dei suoi tavoli e, in particolare, il calendario delle attività.

4. La Cabina di regia, entro il 31 dicembre di ogni anno, predispone una relazione

tecnica sullo stato di attuazione degli interventi. La relazione è trasmessa a tutti i firmatari del Protocollo.

**Art. 9**  
**(Durata)**

1. Il Protocollo sarà valido ed efficace dalla data di sottoscrizione sino al 31 dicembre 2017, e potrà essere prorogato o riproposto, previa verifica dei risultati prodotti.

2. In caso di proroga o riproposizione del Protocollo anche per l'anno 2018, sarà valutata ogni eventuale modifica o aggiunta che, sulla base dell'esperienza maturata nel corso del 2016-2017, si rendesse necessaria per migliorare l'efficacia della lotta al caporalato e allo sfruttamento del lavoro agricolo.

*Firenze, 25 Ottobre 2016*

Regione Toscana

INPS - Direzione Regionale Toscana

Ministero del Lavoro - Direzione Interregionale del Lavoro di Roma

INAIL - Direzione regionale per la Toscana

CGIL - FLAI - CGIL

CISL - FLAI CISL

UIL - UILA

Coldiretti

CIA

Confagricoltura

Alleanza delle Cooperative Toscane

**ALLEGATO E**

*Tabella salariale operai agricoli e florovivaisti  
in vigore dal 1° Giugno 2021*

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI E FIOROVIVAISTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2021

Anzianità	QUALIFICHE	paga base	contingenza	e.d.r.	Totale Lordo Nazionale	Salario Int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.li 01/01/2005-01/04/2019	Scatti Anzianità	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	TOTALE MENSILE LORDO
	Specializzato S <sub>4</sub>	427,163	516,046	10,329	953,538	40,690	101,220	522,666			1.645,122
	Specializzato	395,192	514,074	10,329	919,595	36,940	89,550	499,962			1.571,858
	Qualificato Sup	369,275	511,320	10,329	890,924	31,920	80,671	480,201			1.508,487
	Qualificato	324,488	511,105	10,329	845,922	29,210	68,470	451,783			1.418,681
	Comune	256,454	507,994	10,329	774,777	20,350	61,400	411,262			1.288,954

Anzianità	QUALIFICHE	paga base	contingenza	e.d.r.	Totale Lordo Nazionale	Salario Int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.li 01/01/2005-01/04/2019	Scatti Anzianità	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	TOTALE MENSILE LORDO
da 2 anni	Specializzato S <sub>4</sub>	427,163	516,046	10,329	953,538	40,690	101,220	541,753	12,780		1.676,995
	Specializzato	395,192	514,074	10,329	919,595	36,940	89,550	518,205	12,500		1.602,601
a 4 anni	Qualificato Sup	369,275	511,320	10,329	890,924	31,920	80,671	497,708	11,931		1.537,925
	Qualificato	324,488	511,105	10,329	845,922	29,210	68,470	468,248	11,360		1.446,506
	Comune	256,454	507,994	10,329	774,777	20,350	61,400	426,221	9,890		1.313,803

Anzianità	QUALIFICHE	paga base	contingenza	e.d.r.	Totale Lordo Nazionale	Salario Int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.li 01/01/2005-01/04/2019	Scatti Anzianità	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	TOTALE MENSILE LORDO
da 4 anni	Specializzato S <sub>4</sub>	427,163	516,046	10,329	953,538	40,690	101,220	541,753	25,560		1.689,775
	Specializzato	395,192	514,074	10,329	919,595	36,940	89,550	518,205	25,000		1.615,101
a 6 anni	Qualificato Sup	369,275	511,320	10,329	890,924	31,920	80,671	497,708	23,861		1.549,855
	Qualificato	324,488	511,105	10,329	845,922	29,210	68,470	468,248	22,720		1.457,866
	Comune	256,454	507,994	10,329	774,777	20,350	61,400	426,221	19,780		1.323,693

Anzianità	QUALIFICHE	paga base	contingenza	e.d.r.	Totale Lordo Nazionale	Salario Int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.li 01/01/2005-01/04/2019	Scatti Anzianità	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	TOTALE MENSILE LORDO
da 6 anni	Specializzato S <sub>4</sub>	427,163	516,046	10,329	953,538	40,690	101,220	541,753	38,340		1.702,555
	Specializzato	395,192	514,074	10,329	919,595	36,940	89,550	518,205	37,500		1.627,601
a 8 anni	Qualificato Sup	369,275	511,320	10,329	890,924	31,920	80,671	497,708	35,791		1.561,785
	Qualificato	324,488	511,105	10,329	845,922	29,210	68,470	468,248	34,080		1.469,226
	Comune	256,454	507,994	10,329	774,777	20,350	61,400	426,221	29,670		1.333,583

Anzianità	QUALIFICHE	paiga base	contingenza	e.d.r.	Totale Lordo Nazionale	Salario int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.ii 01/01/2005-01/04/2019	Scatti Anzianità	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	TOTALE MENSILE LORDO
	Specializzato S4	427,163	516,046	10,329	953,538	40,690	101,220	541,753	51,120	27,014	1.715,335
	Specializzato	395,192	514,074	10,329	919,595	36,940	89,550	518,205	50,000	25,811	1.640,101
da 8 anni a 10 anni	Qualificato Sup	369,275	511,320	10,329	890,924	31,920	80,671	497,708	47,721	24,771	1.573,715
	Qualificato	324,488	511,105	10,329	845,922	29,210	68,470	468,248	45,440	23,296	1.480,586
	Comune	256,454	507,994	10,329	774,777	20,350	61,400	426,221	39,560	21,165	1.343,473
Anzianità	QUALIFICHE	paiga base	contingenza	e.d.r.	Totale Lordo Nazionale	Salario int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.ii 01/01/2005-01/04/2019	Scatti Anzianità	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	TOTALE MENSILE LORDO
	Specializzato S4	427,163	516,046	10,329	953,538	40,690	101,220	541,753	63,900	27,014	1.728,115
	Specializzato	395,192	514,074	10,329	919,595	36,940	89,550	518,205	62,500	25,811	1.652,601
oltre 10 anni	Qualificato Sup	369,275	511,320	10,329	890,924	31,920	80,671	497,708	59,651	24,771	1.585,645
	Qualificato	324,488	511,105	10,329	845,922	29,210	68,470	468,248	56,800	23,296	1.491,946
	Comune	256,454	507,994	10,329	774,777	20,350	61,400	426,221	49,450	21,165	1.353,363

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLO E FIOROVIVANTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2021

QUALIFICHE	paiga base ORARIA	contingenza ORARIA	e.d.r. ORARIA	Totale Lordo Nazionale	Salario int. congelato	Salario Prov 01/01/2003	Accordi Naz/Prov.ii 01/01/2005-01/04/2019	3° Elemento	Accordo Prov 1/6/2021 - 1,65%	PAGA ORARIA LORDA	T.F.R.
Specializzato S4	2.528	3.054	0,061	5,642	0,241	0,599	3,240	2,959	0,160	12,841	0,853
Specializzato	2.338	3,042	0,061	5,441	0,219	0,530	3,098	2,827	0,153	12,268	0,815
Qualificato Sup	2.185	3,026	0,061	5,272	0,189	0,477	2,976	2,713	0,147	11,774	0,782
Qualificato	1,920	3,024	0,061	5,005	0,173	0,405	2,800	2,552	0,138	11,073	0,735
Comune	1,517	3,006	0,061	4,584	0,120	0,363	2,549	2,319	0,125	10,061	0,668

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO PER LA RACCOLTA DEI PRODOTTI ART. 26 CPL

IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2021

TARIFFA UNICA	Paga Base ORARIA	Contingenza ORARIA	e.d.r. ORARIA	Totale lordo	Salario int. congelato	salario provinciale	Accordi nazionali e prov. 01/07/2018-01/04/2019	3° elemento	accordo provinciale 1,65%	PAGA ORARIA LORDA
	1,909	2,944	0,061	4,914	0,119	1,154	0,346	1,765	0,137	8,435





## INDICE

	Pag.
<i>Art. 1 - Disciplina giuridica generale del rapporto di lavoro.</i>	3
<i>Art. 2 - Decorrenza e durata del contratto provinciale</i>	4
<i>Art. 3 - Sistema di relazioni sindacali</i>	4
<i>Art. 4 - Osservatorio Provinciale sul comparto agricolo</i>	5
<i>Art. 5 - Definizione degli operai a seconda della durata del loro rapporto di lavoro.</i>	8
<i>Art. 6 - Trasformazione del rapporto di lavoro</i>	9
<i>Art. 7 - Contratto individuale</i>	10
<i>Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	10
<i>Art. 9 - Assunzione degli operai.</i>	11
<i>Art. 10 - Riassunzione.</i>	14
<i>Art. 11 - Classificazione degli Operai Agricoli e Florovivaisti</i>	14
<i>Art. 12 - Cambiamento di classificazione degli operai.</i>	24
<i>Art. 13 - Periodo di prova.</i>	26
<i>Art. 14 - Orario di lavoro in generale per gli operai agricoli e florovivaisti. Comparto zootecnico e agrituristico.</i>	26
<i>Art. 15 - Interruzioni e recuperi</i>	29
<i>Art. 16 - Banca delle Ore</i>	29
<i>Art. 17 - Interruzioni di lavoro da parte dell'operaio agricolo e florovivaista a tempo indeterminato e determinato.</i>	30
<i>Art. 18 - Lavoro straordinario, festivo, notturno: percentuali di maggiorazione della retribuzione</i>	30
<i>Art. 19 - Giorni festivi, festività nazionali, festività infrasettimanali e festività soppresse</i>	32

<i>Art. 20 - Retribuzione.</i>	35
<i>Art. 21 - Retribuzione degli operai</i>	37
<i>Art. 22 – Premio di produttività</i>	37
<i>Art. 23- Modalità di pagamento della retribuzione - Prospetti paga</i>	37
<i>Art. 24 - Maggiorazione della retribuzione per l'operaio al quale viene conferito l'incarico di "capo"</i>	38
<i>Art. 25 - Modalità di pagamento della retribuzione agli operai a tempo indeterminato in caso di ricorso alla Cassa integrazione salari</i>	38
<i>Art. 26 - Manodopera addetta alle campagne di raccolta</i>	39
<i>Art. 27 - Ferie</i>	39
<i>Art. 28 - Compensi per l'uso dei mezzi di trasporto di proprietà dell'operaio</i>	40
<i>Art. 29 - Mano d'opera migrante. Spese di trasporto</i>	40
<i>Art. 30 - Rimborso spese per gli operai comandati a prestare servizio fuori dell'azienda</i>	41
<i>Art. 31 - Compenso per l'alloggio e per l'illuminazione dello stesso, concesso all'operaio agricolo e florovivaistico assunto a tempo indeterminato</i>	41
<i>Art. 32 - Corresponsione della tredicesima e della quattordicesima mensilità</i>	42
<i>Art. 33 - Scatti d'anzianità</i>	43
<i>Art. 34 - Integrazione al trattamento economico di legge in caso di malattia o di infortunio sul lavoro dell'operaio</i>	44
<i>Art. 35 - Fondo Indennità malattia ed Infortunio (F.I.M.I.LI) – Cassa extra-legem</i>	46
<i>Art. 36 - Conservazione del posto di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti assunti a tempo indeterminato in caso di malattia o di infortunio sul lavoro o fuori</i>	46
<i>Art. 37 - Regolamentazione dei permessi retribuiti di tipo non sindacale</i>	47
<i>Art. 38 - Norme disciplinari</i>	49

<i>Art. 39 - Disciplina dei licenziamenti individuali</i>	50
<i>Art. 40 - Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	53
<i>Art. 41 - Dimissioni per giusta causa</i>	54
<i>Art. 42 - Trasferimento di azienda</i>	54
<i>Art. 43 - Trattamento di fine rapporto di lavoro per gli operai assunti a tempo indeterminato</i>	54
<i>Art. 44 - Delegato di azienda</i>	56
<i>Art. 45 - Tutela del delegato di azienda</i>	56
<i>Art. 46 - Regolamentazione dei permessi per attività sindacali</i>	57
<i>Art. 47 - Controversie individuali di lavoro</i>	58
<i>Art. 48 - Lavori disagiati e pesanti</i>	58
<i>Art. 49 - Condizioni ambientali e tutela della salute dei lavoratori</i>	59
<i>Art. 50 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</i>	60
<i>Art. 51 - Riunioni in azienda</i>	61
<i>Art. 52 - Quote sindacali per delega</i>	61
<i>Art. 53 - Disciplina giuridica integrativa del rapporto di lavoro</i>	61
<i>Art. 54 - Esclusività di stampa - archivi contratti</i>	54
ALLEGATO A	
<i>Statuto e regolamento del F.I.M.I.LI.</i>	63
ALLEGATO B	
<i>Accordo per la costituzione del Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute dei luoghi di lavoro</i>	72
ALLEGATO C	
<i>Richiamo al codice appalti</i>	74
ALLEGATO D	
<i>Protocollo regionale sul caporalato</i>	76
ALLEGATO E	
<i>Tabelle salariali</i>	85

*Gennaio 2022*

---

Stampato dalla  
Editrice «Il Quadrifoglio» - Livorno