

Agricoltura (Operai)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Confagricoltura Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, CIA - Agricoltori Italiani e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil	23.5.2022	1.1.2022	1	31.12.2025	-

N.B.: Con il Verbale di Accordo del 22.10.2014 le Parti stipulanti concordano di far rientrare il CCNL Manutenzione del Verde nel CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti; pertanto convengono di disciplinare i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro operai tramite specifico Accordo del 22.10.2014 che è parte integrante del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti ed è ad esso allegato. I rapporti di lavoro degli operai disciplinati dal CCNL Manutenzione del verde a decorrere dall'1.1.2015 saranno regolati dal CCNL Operai agricoli e florovivaisti e dal relativo Accordo ad esso allegato (restano salvi i trattamenti economici di miglior favore in atto alla data del 31.12.2014).

¹La contrattazione nazionale conserva il compito di indicare i "minimi salariali nazionali" di area, valevoli per il primo biennio di applicazione del CCNL, mentre il ruolo della contrattazione provinciale è quello di definire i "salari contrattuali", nel rispetto dei minimi nazionali, valevoli per il secondo biennio di vigenza del CCNL.

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 23.5.2022 (per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei Contratti provinciali in applicazione del CCNL 19.6.2018) sono incrementati: **a.** a decorrere dal 1° giugno 2022 del 3%; **b.** a decorrere dal 1° gennaio 2023 dell'1,2%; **c.** a decorrere dal 1° giugno 2023 dello 0,5%. La suddetta percentuale del 3%, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale. I Contratti Provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto previsto dall'art. 18 e relativo allegato del CCNL.

MINIMI SALARIALI DI AREA STABILITI A LIVELLO NAZIONALE

Area	Livello	Qualifiche	Minimi 1.6.2022	Contingenza ¹
<i>A) Operai agricoli (importi mensili)</i>				
1 ^a		Specializzati super	1.389,15	
1 ^a		Specializzati	1.389,15	
2 ^a		Qualificati super	1.266,90	
2 ^a		Qualificati	1.266,90	
3 ^a		Comuni	944,62	
<i>B) Operai florovivaisti – Operai manutentori del verde² (importi orari)</i>				
1 ^a	A	Specializzati super	8,41	
1 ^a	B	Specializzati	8,41	
2 ^a	C	Qualificati super	7,71	
2 ^a	D	Qualificati	7,71	
3 ^a	E	Comuni	7,24	

¹Conglobata nel minimo
²A decorrere dall'1.1.2015 (vedere N.B. sotto Parti Contraenti)

N.B. I minimi salariali di cui sopra trovano applicazione, per le Province dove siano stati stipulati i Contratti provinciali, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2025; per le altre Province dal 1° giugno 2022. Agli operai dipendenti da imprese di manutenzione del verde si applicano le disposizioni del contratto provinciale di lavoro della provincia in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede individuata con specifico accordo sindacale aziendale

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1				

¹Conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	169	39 ore distribuite su 6 giorni ¹

¹Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. La variabilità dell'orario ordinario settimanale è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI																									
Una tantum	non prevista																								
Premi aziendali e di risultato	non regolamentati																								
Indennità trasferta	non regolamentata																								
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																								
Tredicesima	1 mensilità, da erogarsi al termine di ogni anno																								
Quattordicesima	1 mensilità, da erogarsi entro il 30.4																								
Altre mensilità aggiuntive	non previste																								
Scatti anzianità	5 biennali - dall'1.7.2006: specializzati super = € 12,78; specializzati = € 12,50; qualificati super = € 11,93; qualificati = € 11,36; comuni = € 9,89																								
Anzianità convenzionale	non prevista																								
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 300 ore annue (massimo 3 ore giornaliere e 18 settimanali). Maggiorazioni: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Agricoli</th> <th>Florovivaisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- lavoro notturno in turni</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo in turni</td> <td>10%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>- lavoro straordinario</td> <td>25%</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo</td> <td>35%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro notturno</td> <td>40%</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro straordinario festivo</td> <td>40%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo notturno</td> <td>45%</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table> Banca ore - è consentito ai lavoratori agricoli che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, da utilizzare		Agricoli	Florovivaisti	- lavoro notturno in turni	10%	10%	- lavoro festivo in turni	10%	-	- lavoro straordinario	25%	29%	- lavoro festivo	35%	40%	- lavoro notturno	40%	48%	- lavoro straordinario festivo	40%	50%	- lavoro festivo notturno	45%	55%
	Agricoli	Florovivaisti																							
- lavoro notturno in turni	10%	10%																							
- lavoro festivo in turni	10%	-																							
- lavoro straordinario	25%	29%																							
- lavoro festivo	35%	40%																							
- lavoro notturno	40%	48%																							
- lavoro straordinario festivo	40%	50%																							
- lavoro festivo notturno	45%	55%																							

RETRIBUTIVI		compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita	
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione provinciale ha durata quadriennale e potrà riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale. Le parti, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività. La predetta erogazione avrà le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente	
	Indennità	a. i lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio). Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata; b. di trasferimento: gli operai florovivaisti hanno diritto, oltre al rimborso di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia, ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione; c. gli operai manutentori del verde, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio). Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Qualora invece sia previsto il rientro in giornata spetta al lavoratore un'indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato (in tal caso l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa). Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal Comune di alloggiamento in loco; in tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggiamento in loco. L'importo dell'indennità giornaliera è il seguente: € 8,00 fino a 15 km; € 11,00 oltre 15 e fino a 25 km; € 16,00 oltre 25 e fino a 40 km; € 26,00 oltre 40 km. Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di 3 settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri. Al dipendente autorizzato che utilizza il proprio mezzo per servizio spetta un rimborso pari ad 1/5 del prezzo della benzina per ogni km percorso	
	Mansioni discontinue	non previste	
	Cottimo, magg. garantita	disciplinato dai contratti provinciali	
	Erogazione TFR	nessuna particolarità	
	Vitto e alloggio	non regolamentati	
OPARIO	Ferie	26 giorni lavorativi <i>Ferie solidali</i> – i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e i riposi compensativi della banca ore, da loro maturati, ad altri dipendenti dallo stesso lavoratore, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti	
	Permessi retribuiti	a. 11 ore cumulabili massimo in un trimestre, per i membri di organismi direttivi sindacali, provinciali, regionali, nazionali; b. 4 ore mensili cumulabili massimo in un quadrimestre, per i delegati aziendali; c. RLS: 6 ore e 30 minuti all'anno, per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg.; 12 ore e 30 minuti, per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg.; 20 ore e 30 minuti, per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg. Per i RLS assunti a tempo determinato, il numero di ore di permesso è proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda; d. 3 giorni in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge; e. 13 ore annue per assemblee dei lavoratori; f. 2 giorni al lavoratore padre in occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore; g. fino a 3 giorni all'anno ai lavoratori membri eletti dell'assemblea di Agrifondo, per la partecipazione alle assemblee ufficialmente convocate; h. 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno, all'operaio a tempo indeterminato che la frequenza a corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti; potranno beneficiare dei suddetti permessi 1 lavoratore per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato; i. per corsi di recupero scolastico: 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno (tali ore possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni). Tale diritto è concesso ad 1 lavoratore nelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed al 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato	
	Riduzione orario	non prevista	
	Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono	
	Festività soppresse	per le 4 festività soppresse sarà corrisposta, oltre alla normale retribuzione, una giornata di paga ordinaria (fatta eccezione per i casi ove non vi sia stata prestazione lavorativa); in alternativa mediante giornate di riposo	
	Flessibilità orario contrattuale	vedere orario di lavoro	
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	a. agricoli: passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo continuativo di almeno 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno; b. florovivaisti: passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa area 1 ^a e nel caso di passaggio tra i profili professionali dell'area 2 ^a a quelli dell'area 1 ^a ; 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali dell'area 2 ^a e dell'area 3 ^a e nel caso di passaggio dall'area 3 ^a all'area 2 ^a . I termini di 25 e 25 giorni possono essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi	
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità	
	ASSENZE	Malattia	a. agricoli: conservazione del posto per 180 giorni. Durante tale periodo l'operaio continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile eventualmente goduti all'atto della malattia; b. florovivaisti: 1. conservazione del posto per 180 giorni; 2. l'operaio ha diritto, in aggiunta al trattamento di legge, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità nella misura del 25% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso. Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si verifica la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS
		Infortunio	a. agricoli: 1. conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'infortunio; 2. l'integrazione salariale corrisposta dalle Casse extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato, salvo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni, dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore dall'1.2 dell'anno in corso; b. florovivaisti: 1. conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi dall'infortunio; 2. fermo

ASSENZE		restando quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni, l'operaio ha diritto, a partire dal 4° giorno e per un massimo di 180 giorni, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di un'indennità giornaliera pari alla differenza tra l'indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1.2 dell'anno in corso. Tale indennità non spetta a operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto, presso la stessa azienda, 30 giornate di lavoro continuativo. In caso contrario hanno diritto all'indennità, a partire dal 31° giorno dalla data assunzione e per la durata di 45 giornate/anno																																																																								
	Maternità	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali																																																																								
	Congedo matrimoniale	15 giorni con decorrenza della retribuzione, per gli operai a tempo indeterminato																																																																								
	Permessi	a i dirigenti sindacali per l'espletamento della loro funzioni																																																																								
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	a quanti beneficiano del trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore all'1° febbraio dell'anno di corso																																																																								
	Aspettative	a. non superiore a 3 anni all'operaio agricolo cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza; b. 4 mesi, anche non consecutivi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico; c. 6 mesi non retribuiti, al termine del periodo di comporto, per il lavoratore affetto da patologie oncologiche debitamente documentate; d. Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge; il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 5 mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di 3 anni																																																																								
GESTIONE	Prova	a. 26 giorni lavorativi, per gli operai classificati nella 1ª area; b. 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nella 2ª area; c. 14 giorni lavorativi, per gli operai classificati nella 3ª area																																																																								
	Preavviso	a. 2 mesi, per licenziamento; b. 1 mese, per dimissioni																																																																								
	Tirocinio	non regolamentato																																																																								
	Apprendistato	<p>Apprendistato D.lgs. 81/2015 - Apprendistato professionalizzante – a. Sfera di applicazione: il contratto di apprendistato può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005. È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità; b. Durata: minima non inferiore ai 6 mesi e massima:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Area</th> <th>1° periodo</th> <th>2° periodo</th> <th>3° periodo</th> <th>Durata complessiva</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prima</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>Seconda</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>Terza</td> <td>-</td> <td>12 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>24 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per la terza area il contratto di apprendistato può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale. c. Sospensione involontaria: la malattia, l'infortunio o le altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dal CCNL vigente; d. Recesso: durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di giusta causa o di giustificato motivo; e. Prova: pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto; f. Inquadramento e retribuzione: 1° periodo: 2 livelli sotto quello di destinazione finale; 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale; 3° periodo: al livello di destinazione finale; g. Trattamento normativo: agli apprendisti spetta lo stesso trattamento previsto per i lavoratori agricoli a tempo indeterminato; h. Formazione: il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, è pari a 40 ore medie annue che può essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire. La formazione professionalizzante è integrata dall'offerta pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio. L'apprendista, durante tutto il periodo di formazione, sarà affiancato da un tutor aziendale. Il percorso formativo dell'apprendista sarà annotato su apposito libretto formativo.</p> <p>Retribuzioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Minimo</th> </tr> <tr> <th colspan="2">1.6.2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Operai agricoli</td> </tr> <tr> <td colspan="2">1ª area</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>944,62</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.266,90</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.389,15</td> </tr> <tr> <td colspan="2">2ª area</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>944,62</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.266,90</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.266,90</td> </tr> <tr> <td colspan="2">3ª area</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>944,62</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>944,62</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Operai florovivaisti</td> </tr> <tr> <td colspan="2">1ª area</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>7,24</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>7,71</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>8,41</td> </tr> <tr> <td colspan="2">2ª area</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>7,24</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>7,71</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>7,71</td> </tr> <tr> <td colspan="2">3ª area</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>7,24</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>7,24</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Apprendistato a tempo determinato</i> - I datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1ª e 2ª. La durata massima del</p>	Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva	Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi	Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi	Periodo	Minimo	1.6.2022		Operai agricoli		1ª area		Primi 12 mesi	944,62	Successivi 12 mesi	1.266,90	Restanti 12 mesi	1.389,15	2ª area		Primi 12 mesi	944,62	Successivi 12 mesi	1.266,90	Restanti 12 mesi	1.266,90	3ª area		Primi 12 mesi	944,62	Restanti 12 mesi	944,62	Operai florovivaisti		1ª area		Primi 12 mesi	7,24	Successivi 12 mesi	7,71	Restanti 12 mesi	8,41	2ª area		Primi 12 mesi	7,24	Successivi 12 mesi	7,71	Restanti 12 mesi	7,71	3ª area		Primi 12 mesi	7,24	Restanti 12 mesi	7,24
	Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva																																																																					
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi																																																																						
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi																																																																						
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi																																																																						
Periodo	Minimo																																																																									
1.6.2022																																																																										
Operai agricoli																																																																										
1ª area																																																																										
Primi 12 mesi	944,62																																																																									
Successivi 12 mesi	1.266,90																																																																									
Restanti 12 mesi	1.389,15																																																																									
2ª area																																																																										
Primi 12 mesi	944,62																																																																									
Successivi 12 mesi	1.266,90																																																																									
Restanti 12 mesi	1.266,90																																																																									
3ª area																																																																										
Primi 12 mesi	944,62																																																																									
Restanti 12 mesi	944,62																																																																									
Operai florovivaisti																																																																										
1ª area																																																																										
Primi 12 mesi	7,24																																																																									
Successivi 12 mesi	7,71																																																																									
Restanti 12 mesi	8,41																																																																									
2ª area																																																																										
Primi 12 mesi	7,24																																																																									
Successivi 12 mesi	7,71																																																																									
Restanti 12 mesi	7,71																																																																									
3ª area																																																																										
Primi 12 mesi	7,24																																																																									
Restanti 12 mesi	7,24																																																																									

	<p>contratto è sempre di 36 mesi, ma è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo, con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato, e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi. L'inquadramento e il trattamento economico non possono essere inferiori a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione. La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato. Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica il diritto alla trasformazione del loro rapporto di lavoro in quello a tempo indeterminato</p> <p>NB: ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.</p> <p><i>Apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (c.d. di primo livello) e apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. di terzo livello)</i> - le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (ai sensi del D.lgs. 81/2015), convengono quanto segue: a. Il piano formativo individuale e il protocollo di formazione comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento; b. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello va attribuito un livello di inquadramento contrattuale convenzionale, coerente con il percorso formativo, al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento; c. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dalla legge, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'art. 4 del D.M. 12/10/2015; d. Per i contratti di apprendistato di primo livello la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito, in coerenza con il percorso formativo (si veda tabella Accordo 19.6.2018), per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, con riferimento a tutti gli istituti contrattuale e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10%, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa; e. Per i contratti di apprendistato di terzo livello, la retribuzione è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito (si veda tabella Accordo 19.6.2018), resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti; f. È sempre ammesso che le Parti, nel contratto individuale, concordino il prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortuni o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, di durata superiore a 30 giorni. Per tutto quanto non disciplinato e comunque non incompatibile con quanto sopra e con quanto definito dalla vigente legge in materia, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">GESTIONE</p>	<p>Contratto tempo determinato</p> <p>l'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine: a. per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto; b. per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione; c. di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo. A decorrere dall'1.1.2003 gli operai assunti per le causali b. e c. possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13^a e 14^a verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui. All'operaio a tempo determinato compete il terzo elemento quale pari al 30,44% del salario contrattuale così come definito dal salario provinciale. Tale somma viene erogata quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi: 5,45%, festività nazionali e infrasettimanali; 8,33%, ferie; 8,33%, 13^a mensilità; 8,33%, 14^a mensilità. All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento. L'operaio a tempo determinato assunto per un periodo superiore a 30 giorni è soggetto ad un periodo di prova pari a 2 giorni lavorativi</p>
	<p>Part time</p> <p>la durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi: a. per prestazioni settimanali: 24 ore; b. per prestazioni mensili: 72 ore; c. per prestazioni annuali: 500 ore. I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che, all'atto dell'assunzione, sono occupati presso altro datore di lavoro. I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per i quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore. È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario concordato, con una maggiorazione del 15%. In caso di superamento del limite di cui sopra, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35%. È inoltre consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel limite massimo previsto dal Ccnl. Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi purché vi siano oggettive esigenze tecnico-produttive e/o esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva. È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedono una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15%. I contratti provinciali di lavoro possono disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai 13 anni o portatori di handicap (ai sensi della legge 104/1992), con facoltà di ripristinare, al termine del periodo, il rapporto a tempo pieno</p>
<p>Lavoro domicilio</p>	<p>non regolamentato</p>
<p>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</p>	<p>la somministrazione è ammessa nei seguenti casi: a. attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio; b. esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali; c. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del d.lgs. n. 626/94; d. sostituzione di lavoratori assenti; e. esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali; f. necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico; g. impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del centro per l'impiego competente; h. temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali. Ad ogni azienda spettano comunque 2 unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro. In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15% delle unità risultanti dal</p>

GESTIONE		rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (270 giornate). Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito (<i>job sharing</i>)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
PREVIDENZA ASSISTENZA	Collocamento	nessuna particolarità
	Previd. integrativa/complem.	Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli – AGRIFONDO. Le contribuzioni dovute al Fondo sono costituite da: a. 1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento; b. 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento; c. una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993; d. il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993; il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR
	Assistenza integrativa	i datori di lavoro finanziano il Fondo integrativo sanitario con una quota pari a € 51,65 annue, per i lavoratori a tempo indeterminato, e a € 0,34 giornaliera, per i lavoratori a tempo determinato
	Ente Bilaterale	E.B.A.N. (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale), con lo scopo di assicurare ed erogare prestazioni e trattamenti assistenziali; contribuzione a carico del datore di lavoro dall'1.1.2014: a. 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo indeterminato; b. 0,60% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai a tempo determinato. Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'E.B.A.N. è tenuto ad erogare al lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del TFR, pari ad € 13,00 mensili, equivalenti ad € 0,50 giornalieri. Il regolamento delle prestazioni riconosciute dall'EBAN è regolato dall'art. 66 del CCNL ed è disponibile sul sito www.enteeban.it
	Polizze vita	le parti si impegnano ad istituire una Cassa rischio vita in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato attraverso apposito accordo da definirsi entro il 31.12.2022
	Polizze infortuni	non previste
Quadri	non previsti	