

VERBALE DI ACCORDO

per rinnovo del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti (2026 – 2029)

L'anno 2026 il giorno 28 del mese di maggio, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), in Roma, Corso Vittorio Emanuele, 101

TRA

- Confagricoltura - Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Coldiretti - Confederazione Nazionale Coldiretti
- CIA – Agricoltori Italiani

- FLAI-C.G.I.L.
- FAI-C.I.S.L.
- UILA-U.I.L.

E



Si è convenuto di rinnovare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti sottoscritto il 23 maggio 2022 e scaduto il 31 dicembre 2025.

I testi dei nuovi articoli e degli accordi concordati - allegati al presente verbale (per complessive 65 pagine) – riguardano le seguenti materie:

- 
- Art. 2: Struttura ed assetto del contratto
 - Art. 4: Efficacia del contratto
 - Art. 8: Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
 - Art. 9: Osservatori
 - Art. 17: Rapporto di lavoro a tempo parziale
 - Art. 19: Somministrazione di lavoro
 - Art. 21: Categorie di operai agricoli
 - Art. 22: Categorie di operai florovivaisti
 - Art. 28: Convenzioni – Programmi di assunzione
 - Art. 31: Classificazione
 - Art. 36: Ferie
 - Art. 39: Permessi straordinari e congedi parentali
 - Art. 40: Permessi per corsi di recupero scolastico
 - Art. 41: Giorni festivi operai agricoli
 - Art. 42: Giorni festivi operai florovivaisti
 - Art. 50: Retribuzione
 - Art. 50 bis: Trattamento Economico Complessivo (TEC)
 - Art. 54-bis: Elemento aggiuntivo della retribuzione
 - Art. 58: Trattamento di fine rapporto
 - Art. 60: Fondo nazionale di previdenza complementare
- 

- Art. 61: Malattia ed infortunio operai agricoli
- Art. 62: Malattia ed infortunio operai florovivaisti
- Art. 64: Cassa integrazione salari
- Art. 65: Anticipazione trattamenti assistenziali
- Art. 67: Welfare integrativo a livello nazionale
- Art. 68: Lavori pesanti o nocivi
- Art. 70: Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze
- Art. 78: Norme disciplinari operai agricoli
- Art. 79: Norme disciplinari operai florovivaisti
- Art. 84: Rappresentanze sindacali unitarie
- Art. 93: Contrattazione provinciale operai agricoli
- Art. 95: Esclusività di stampa. Archivi contratti
- Allegato n. 1: Minimi salariali di area
- Allegato n. 2: Verbale di accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai
- Allegato n. 5: Verbale di accordo "Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura"
- Allegato n. 10: Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere
- Allegato n. 14: Accordo sui termini di corresponsione del trattamento di fine rapporto agli operai a tempo determinato

Le Parti, in considerazione delle incertezze derivanti dall'andamento dell'inflazione e dei relativi indicatori di riferimento, si impegnano ad incontrarsi nel mese di settembre 2027 per effettuare la comparazione tra l'inflazione reale nel biennio di riferimento e le dinamiche retributive definite con il presente accordo di rinnovo contrattuale, al fine di individuare congiuntamente soluzioni contrattuali per il recupero dell'eventuale differenziale, nel rispetto degli assetti contrattuali.

Le Parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31 ottobre 2026.

La numerazione degli articoli e degli accordi è provvisoria e potrà essere modificata in sede di stesura definitiva.

FLAI-CGIL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FAI-CISL

[Signature]

Confagricoltura

[Signature]
[Signature]

Coldiretti

[Signature]
[Signature]

NILA-UIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CIA – Agricoltori Italiani

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 2 – Struttura ed assetto del contratto

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Contratto nazionale

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto provinciale

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dagli artt. 93 e 94 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Gli effetti economici definiti dai contratti provinciali dovranno avere decorrenza nell'ambito del biennio di riferimento.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 93 e 94 del presente contratto), per i quali – ferma restando l'applicazione del presente CCNL – definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

Aziende pluri-localizzate

Alle imprese o ai gruppi di imprese - così come individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile - che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta degli stessi, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti il presente contratto, assistite dalle competenti articolazioni territoriali che sottoscrivono i contratti provinciali interessati.

Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (Allegato n. 4). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Nota a verbale

La Parti stipulanti il presente CCNL hanno sottoscritto il 19 giugno 2018 un "Accordo su relazioni sindacali, contrattazione collettiva e rappresentanza nel settore agricolo" (Allegato n. 21).



ART. 4 – Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

La corretta interpretazione del presente contratto collettivo deve fare riferimento, ai sensi dell'articolo 1362 del codice civile, oltre al senso letterale delle parole, alla comune intenzione delle Parti stipulanti e al loro comportamento successivo complessivo.



Art. 8 – Casse extra legem/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

Le Casse *extra legem*/Enti bilaterali agricoli territoriali sono costituite dalle Parti a livello territoriale al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'art. 63 del presente CCNL.

Le Casse *extra legem*/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'Allegato n. 6 al vigente CCNL;
- organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti;
- esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

I contratti collettivi provinciali di lavoro stabiliscono la misura della contribuzione destinata al finanziamento delle predette Casse/Enti.

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello di contrattazione, le parti stipulanti il presente CCNL hanno definito linee-guida congiunte per la riorganizzazione e la valorizzazione degli strumenti della bilateralità territoriale (Allegato n. 7).

Le Parti si impegnano a completare il processo di trasformazione/costituzione degli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali entro il 31 dicembre 2027.

Le Parti ritengono necessario a livello territoriale rafforzare un'interlocuzione costante e strutturale con le Istituzioni e gli Enti competenti per tutelare e valorizzare il lavoro agricolo, a partire dalla gestione delle dinamiche alloggiative e dei trasporti, anche attraverso la sottoscrizione di convenzioni¹.

Nota a verbale

Le Parti concordano sull'opportunità di avviare un'attività di monitoraggio, anche attraverso l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, sullo stato di attuazione delle Linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle casse *extra legem* di cui all'accordo del 30 Luglio 2012 (allegato 7), al fine di verificare l'effettivo ampliamento dei compiti affidati alle predette Casse, e la loro evoluzione in Enti Bilaterali Agricoli Territoriali.

¹ L'art. 6, comma 4 *ter*, del decreto-legge 26-6-2014, n. 91, convertito dalla legge 11-8-2014, n. 116, prevede che gli Enti bilaterali possono convenzionarsi con le sezioni territoriali della Rete del Lavoro Agricolo di Qualità.

ART. 9 – Osservatori

Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Osservatorio regionale

Le parti convengono di costituire a livello regionale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.

L'Osservatorio regionale è composto da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio regionale, laddove non ancora presente, entro il 31 Dicembre 2022.



Le parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica 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, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, 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, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare il fabbisogno e l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche attraverso l'acquisizione di dati e l'interlocuzione con le amministrazioni competenti;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- 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, in base all'ultimo comma dell'art. 90;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio provinciale entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento degli Osservatori (nazionale, regionali e provinciali) si rinvia al Regolamento di cui all'Allegato n. 8 del presente CCNL.



ART. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono che i presupposti e le modalità per l'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono:

- a) volontarietà delle parti;
- b) priorità nel passaggio da orario ordinario a orario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la compatibilità della mansione svolta con quella da svolgere;
- c) applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal presente CCNL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto.

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

- la durata del periodo di prova, fissata sulla base dell'art. 15 del presente CCNL;
- 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:

- 1. per prestazioni settimanali: 24 ore
- 2. per prestazioni mensili: 72 ore
- 3. 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 le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

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 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

È anche 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 rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

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 si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Ce

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano 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.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 3 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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 tredici anni o portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large circular stamp and several illegible signatures.

9

ART. 19 – Somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli articoli 30 e seguenti del d.lgs. n. 81 del 2015, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo 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. 9 aprile 2008, n. 81;
- 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 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente.¹

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.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Ente bilaterale agricolo territoriale competente entro i 10 giorni successivi.

Impegno a verbale

Le parti si attiveranno a livello locale nei confronti dei Servizi per l'impiego al fine di sollecitare l'adozione di politiche attive per favorire la predisposizione delle liste di cui alla lettera g) del secondo comma del presente articolo.

¹ L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

ART. 21 – Categorie di operai agricoli

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 61 e 64.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 633 del 49 e dai contratti collettivi provinciali. Questi operai (*ex* salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

-
- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
 - b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
 - c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

In via sperimentale, nel periodo 2027-2029, i contratti a tempo determinato ai sensi della lett. b) del presente articolo possono essere stipulati per una durata triennale da svolgersi nell'ambito di tre distinti rapporti annuali consecutivi. I contratti provinciali potranno disciplinare le ipotesi di recesso senza giusta causa.

A decorrere dal 1.1.2003 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 tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il rapporto di lavoro sperimentale di cui al comma 9 del presente articolo è da considerarsi a tutti gli effetti un contratto a se stante, nell'ambito dell'arco temporale di tre anni, quale contratto di lavoro a tempo determinato annuale, con conseguente diritto all'indennità di disoccupazione agricola per tutte le giornate non lavorate in analogia a quanto chiarito dal mess. INPS n. 2239 del 30.03.2015, con riferimento alla forma contrattuale prevista dall'art. 5 del d.l. 91/2014, convertito in legge n. 116/2014.

Al riguardo le parti si attiveranno presso le amministrazioni competenti affinché, entro il 31 dicembre 2026, sia chiarita la possibilità di accedere alla indennità di disoccupazione agricola.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. These marks are likely the signatures of the parties involved in the agreement, as indicated by the text above. The signatures vary in style, from simple loops and strokes to more complex, stylized cursive and block letters. Some appear to be initials, while others are more complete names or signatures. They are distributed across the bottom of the page, with some clustered together and others isolated.

ART. 22 – Categorie di operai florovivaisti

I lavoratori dipendenti da aziende florovivaistiche, a seconda della natura del rapporto, sono classificati in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende indicate nell'art. 1, "Oggetto del contratto".

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia o infortunio e per le giornate di sospensione del lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457 del 72.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 62 e 64.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i lavoratori fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso le aziende di cui all'art. 1, "Oggetto del contratto", in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dal CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche del 29.1.1970.

Tali operai mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla contrattazione collettiva nazionale ed alla contrattazione provinciale.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

- a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;
- c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

In via sperimentale, nel periodo 2027-2029, i contratti a tempo determinato ai sensi della lett. b) del presente articolo possono essere stipulati per una durata triennale da svolgersi nell'ambito di tre distinti rapporti annuali consecutivi. I contratti provinciali potranno disciplinare le ipotesi di recesso senza giusta causa.

A decorrere dal 1.1.2003 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 tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il rapporto di lavoro sperimentale di cui al comma 9 del presente articolo è da considerarsi a tutti gli effetti un contratto a se stante, nell'ambito dell'arco temporale di tre anni, quale contratto di lavoro a tempo determinato annuale, con conseguente diritto all'indennità di disoccupazione agricola per tutte le giornate non lavorate in analogia a quanto chiarito dal mess. INPS n. 2239 del 30.03.2015, con riferimento alla forma contrattuale prevista dall'art. 5 del d.l. 91/2014, convertito in legge n. 116/2014.

Al riguardo le parti si attiveranno presso le amministrazioni competenti affinché, entro il 31 dicembre 2026, sia chiarita la possibilità di accedere alla indennità di disoccupazione agricola.



ART. 28 – Convenzioni – Programmi di assunzione

Le parti, anche allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni, strumento utile alla salvaguardia ed alla stabilizzazione occupazionale in modo coerente con le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo in agricoltura, convengono quanto segue:

- 1) i programmi di assunzione, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno, o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente. In tal senso, si conviene di promuovere forme di convenzioni tra più aziende ed in particolare tra aziende con piani colturali che possano permettere, grazie a tipologie produttive differenti, sia ai lavoratori e alle lavoratrici assunti in detti piani congiunti di lavorare un numero maggiore di giornate nel comparto sia di assicurare e promuovere una maggiore stabilità della manodopera;
- 2) le aziende interessate ai programmi di assunzione, entro e non oltre il 31 gennaio, depositeranno presso l'Ebat l'elenco dei lavoratori interessati assunti nell'anno solare precedente, indicando il numero di giornate lavorate da ciascuno di essi, e manifestando la volontà di riassumere gli stessi lavoratori per l'anno successivo;
- 3) alle imprese che sottoscriveranno accordi di convenzione, l'Ebat, anche per il tramite del sistema bilaterale nazionale, assicurerà l'accesso prioritario per l'erogazione della formazione ed informazione in tema di salute e sicurezza;
- 4) i contratti provinciali di lavoro possono prevedere ulteriori incentivi e agevolazioni in favore delle imprese che aderiscono ai programmi di assunzione e sottoscrivono le relative convenzioni;
- 5) i contratti provinciali di lavoro possono prevedere specifiche forme di inquadramento professionale e retributivo per le ipotesi nelle quali il lavoratore incluso in un programma di assunzione sia chiamato a svolgere nell'arco temporale previsto mansioni differenti che prevedono diversi livelli di inquadramento contrattuale e retributivo;
- 6) per il personale inserito nelle convenzioni aziendali sarà considerato automaticamente assolto il diritto previsto all'art. 20 del presente CCNL;
- 7) per favorire ulteriormente la maggiore stabilizzazione della manodopera nelle convenzioni, gli eventuali diversi gradi di garanzia occupazionale serviranno come bacino di riferimento, per la progressione delle garanzie occupazionali e delle stabilizzazioni (c.d. vasche comunicanti);
- 8) restano salve le convenzioni in essere secondo la disciplina della contrattazione provinciale.

Gli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali invieranno all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale entro il 30 aprile di ogni anno le convenzioni aziendali ed interaziendali sottoscritte al fine di monitorare l'applicazione di questi strumenti di maggiore stabilizzazione.

ART. 31 – Classificazione

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di “aree professionali” per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.

L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del CCNL 10.7.1998.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

AREA 1^a – DECLARATORIA

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

AREA 2^a – DECLARATORIA

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

AREA 3^a – DECLARATORIA

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

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

B) Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in “aree professionali”, comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

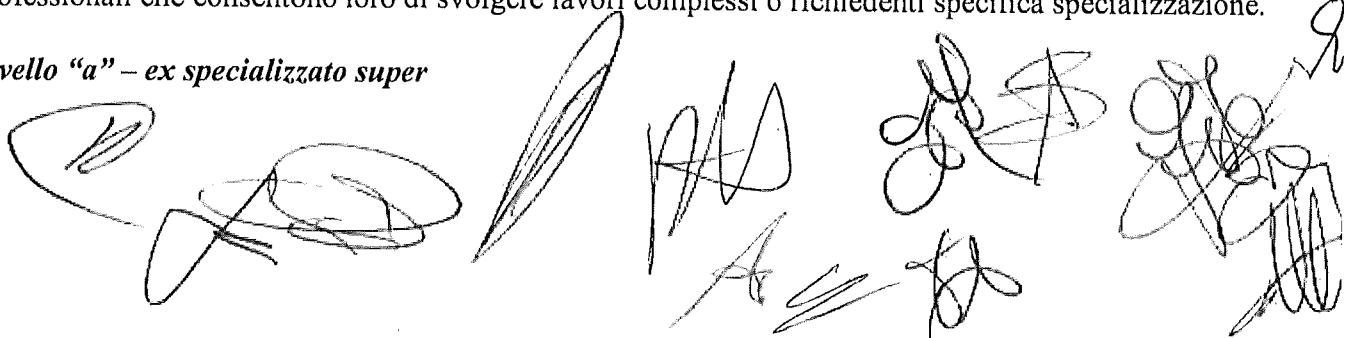
Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

AREA 1^a – DECLARATORIA

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

Livello “a” – ex specializzato super



- ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;
- conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante, alle coltivazioni biologiche;
- potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
- giardiniere con attestato di qualificazione di manutentore del verde ai sensi dell'articolo 12, comma 2, della legge 28 Luglio 2016, n. 154 o titolo equipollente: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, 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 delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
- conduttore di caldaie a vapore e ad acqua calda: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore e ad acqua calda, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente;
- arboricoltore specializzato: colui che, in possesso di abilitazione certificata e aggiornamenti obbligatori, con autonomia ed elevata competenza professionale lavora su alberi, in quota, anche attraverso l'utilizzo di funi.

Livello "b" - ex specializzati

- vivaisti;
- potatori;
- innestatori e ibridatori;
- preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- selezionatori di piante innestate;
- conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori - sollevatori telescopici;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, nonché conduttori di generatori di aria calda;
- meccanici;

- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre;
- giardinieri in grado di operare secondo le regole agronomiche/ paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso.

AREA 2^a - DECLARATORIA

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

Livello "c" - ex qualificati super

- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
- giardinieri manutentori in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi.

Livello "d" - ex qualificati

- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori - di mezzi meccanici semoventi - sollevatori di medie e piccole dimensioni;
- trapiantatori di piante frutticole e ornamentali adulte con zolla;
- operai addetti alla vendita, senza responsabilità di cassa, di piante e fiori negli spacci aziendali, i quali abbiano specifica competenza tale per cui siano in grado di fornire agli acquirenti indicazioni e consigli circa caratteristiche, cura e conservazione dei prodotti;
- giardinieri generici in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi.

AREA 3^a - DECLARATORIA

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

Livello "e" - ex comuni

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti provinciali.

Restano salvi gli inquadramenti di miglior favore previsti dalla contrattazione provinciale.

Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

Le Parti costituiscono una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli operai agricoli e florovivaisti prevista dal presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Commissione è composta di sei membri, di cui tre designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali, e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione delibera all'unanimità in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri e proposte per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale sistema di classificazione, tenendo conto dei risultati delle analisi e delle verifiche condotte dagli osservatori regionali ai sensi dell'articolo 9 del presente contratto.

La Commissione sarà resa operativa entro il 30 giugno 2026 all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale conformemente alle sue previsioni statutarie.

ART. 36 – Ferie

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani di età inferiore o superiore ai 16 anni, si applica l'art. 23 della legge 17.10.1967, n. 977, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 4.8.1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di godimento delle ferie, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

I lavoratori con cittadinanza non italiana potranno cumulare le giornate di ferie, permessi, flessibilità, banca ore, al fine di consentire il rientro al loro Paese di origine. I contratti provinciali definiranno le modalità di attuazione del presente comma.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 50.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, il computo delle ferie è rapportato a ore.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "Cell.", "AB", "so", and others.]

ART. 39 – *Permessi straordinari e congedi parentali*

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge¹. Il medesimo permesso è riconosciuto anche in caso di decesso di un affine di primo grado.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi della malattia del figlio nella misura prevista dalla legge², previa valutazione da parte dell'azienda di detta richiesta.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi³.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Al lavoratore a tempo indeterminato spettano 8 ore annue di permessi retribuiti per l'assistenza di genitori anziani non autosufficienti in caso di ricovero e/o dimissioni, day hospital, visite mediche specialistiche. I permessi sono fruibili anche in modo frazionato, previa richiesta almeno 5 giorni prima, salvo ragioni di urgenza, e comprovati da idonea documentazione. I permessi di cui al presente comma per l'assistenza di genitori anziani non autosufficienti spettano esclusivamente ai lavoratori che non usufruiscono già dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 per gli stessi soggetti.

I lavoratori con permesso di soggiorno, previa presentazione di documentazione attestante l'appuntamento in Questura hanno diritto a quattro ore di permesso retribuito all'anno, frazionabili per un minimo di due ore, al fine di consentire gli adempimenti burocratici.

¹ Cfr. art. 4 comma 1, Legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

² Cfr. art. 47 commi 1 e 2, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

³ Cfr. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

ART. 40 – Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione provinciale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

I permessi previsti nel presente articolo sono estesi anche al percorso di studio universitario.

ART. 41 – Giorni festivi operai agricoli

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed 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 B.V. Maria
- 8) il 4 ottobre, San Francesco d'Assisi¹
- 9) il 1 novembre, giorno di Ognissanti
- 10) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale²
- 11) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata concezione
- 12) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 13) il 26 dicembre, Santo Stefano
- 14) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90.

Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 aprile, 1 maggio, 2 giugno e 4 novembre) dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

A far data dal 1° gennaio 2027, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico da praticarsi nei giorni di festività infrasettimanali, coincidenti con la domenica, è equiparato a quello dei giorni di festività nazionali coincidenti con la domenica.

In base all'art. 50 il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate è soddisfatto con la percentuale prevista nell'articolo stesso, quando non vi sia prestazione di lavoro. Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art. 43.

A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di Accordo del 2.5.1977, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività sopresse (San Giuseppe, Ascensione, *Corpus Domini*, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta,

¹ Il giorno 4 ottobre, San Francesco d'Assisi, è stato dichiarato come "festività nazionale" dalla Legge n. 151/2025 a far data dall'anno 2026.

² La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

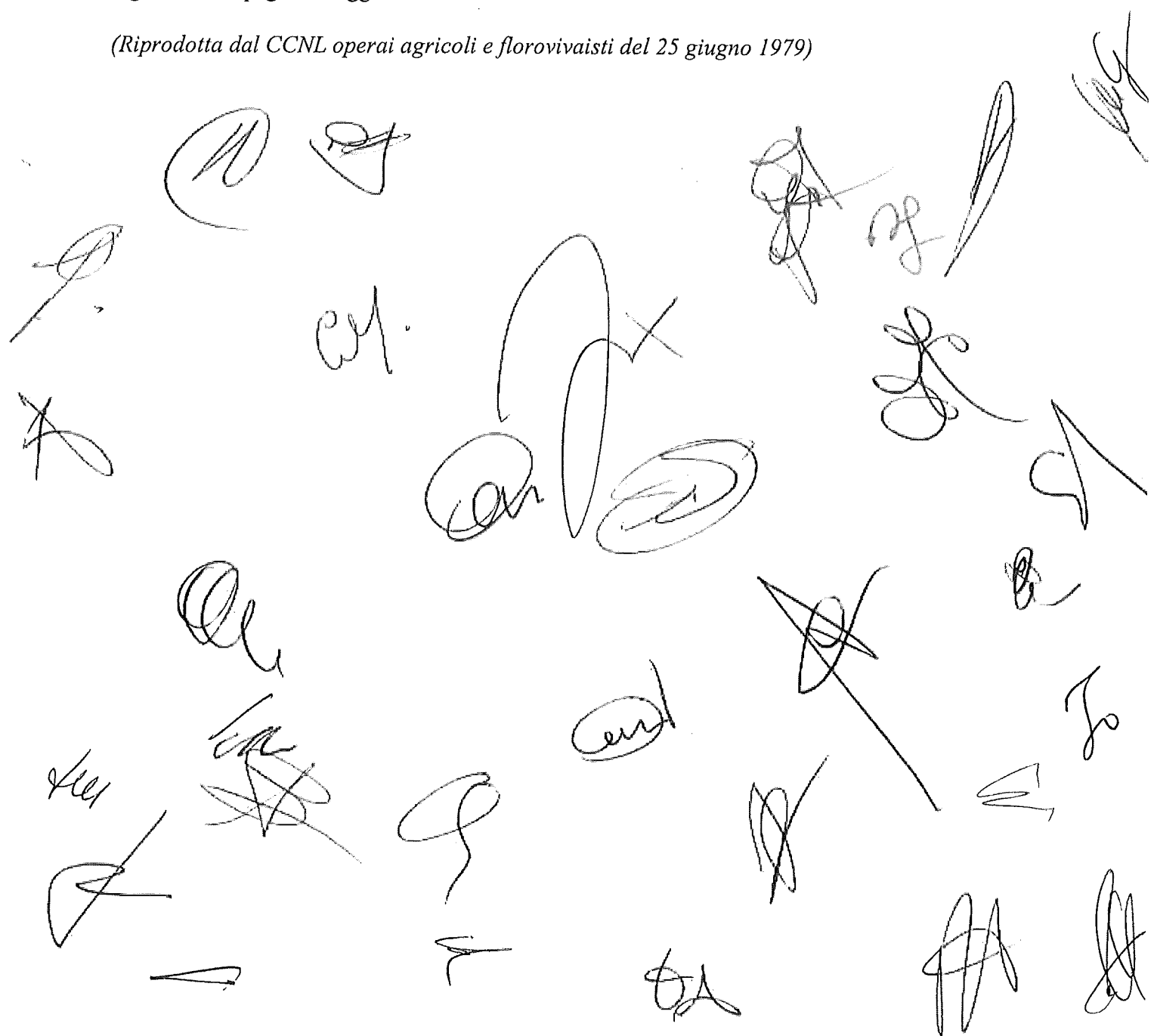
Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette *ex* festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

(Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979)



ART. 42 – Giorni festivi operai florovivaisti

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed 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 B.V. Maria
- 8) il 4 ottobre, San Francesco d'Assisi¹
- 9) il 1 novembre, giorno di Ognissanti
- 10) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale²
- 11) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- 12) il 25 dicembre, giorno di Natale
- 13) il 26 dicembre, Santo Stefano
- 14) la Festa del Patrono del luogo

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949 n. 260 e 31.3.1954 n. 90 e pertanto nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

- a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorato della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai a tempo indeterminato di cui all'art. 22 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

A far data dal 1° gennaio 2027, per gli operai agricoli a tempo indeterminato il trattamento economico da praticarsi nei giorni di festività infrasettimanali, coincidenti con la domenica, è equiparato a quello dei giorni di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al terzo elemento prevista dall'art. 50 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 44.

¹ Il giorno 4 ottobre, San Francesco d'Assisi, è stato dichiarato come "festività nazionale" dalla Legge n. 151/2025 a far data dall'anno 2026.

² La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

B

A seguito della legge 5.3.1977 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del verbale di Accordo del 2.5.1977, punto 5, nonché a seguito del DPR 28.12.1985 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
- b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, *Corpus Domini*, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate, possono, altresì convenire:

- A
- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
 - b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.
- G

Dichiarazione del Ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse, di cui alla legge 5.3.1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette *ex* festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione.

A (Riprodotta dal CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979)

G

Below the text, there are numerous handwritten signatures and initials, including:

- Two large circular stamps or signatures on the left.
- A signature "G" in the center.
- A signature "y." in the center.
- A signature "su" on the left.
- A signature "pa" at the bottom left.
- A signature "w" at the bottom center.
- A large, complex signature on the right.
- Several other smaller signatures and initials scattered across the bottom half of the page.

ART. 50 – Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente CCNL è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

Per l'alloggio e gli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto provinciale, qualora ne preveda l'obbligo di concessione agli operai a tempo indeterminato, deve stabilire il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione. Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

– festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
– ferie	8,33%
– tredicesima mensilità	8,33%
– quattordicesima mensilità	8,33%
– totale	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.¹

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

Aumenti salariali

¹ Resta fermo il concetto che il salario per gli operai florovivaisti è riferito alla paga oraria.

I salari contrattuali vigenti nelle singole province alla data del 28 maggio 2026 per ciascun livello professionale stabilito nei rinnovi dei contratti provinciali in applicazione del CCNL 23 maggio 2022, sono incrementati:

- a decorrere dal 1° giugno 2026 del 3,4 per cento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2027 del 1,7 per cento.

La suddetta percentuale del 3,4 per cento, relativa alla prima tranche di aumento, è finalizzata anche a ristorare i lavoratori per il periodo di carenza contrattuale.

MINIMI SALARIALI DI AREA

I minimi salariali di area stabiliti a livello nazionale comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono quelli di cui alle tabelle 1 e 2 (Allegato n. 1).

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area, salvo quanto è previsto dall'articolo 18 e relativo accordo allegato del presente CCNL.

I minimi salariali di cui al primo comma trovano applicazione, per le province dove siano stati stipulati i contratti provinciali in applicazione del CCNL 23 maggio 2022, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2029; per le altre province dal 1° giugno 2026.

In sede di rinnovo quadriennale il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi di cui al primo comma, nonché gli incrementi da applicarsi a tutti i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali all'interno di ciascuna area professionale.

Nelle province in cui per effetto dei vigenti accordi, a seguito dell'aumento dei minimi salariali di area, i livelli salariali dovessero risultare inferiori a tale minimo, i Contratti provinciali provvedono a definire un programma che, nell'arco di vigenza del Contratto provinciale stesso, porti all'inserimento dei salari entro il minimo di area. Tale previsione non si applica nelle province che nell'ultima tornata contrattuale non hanno rinnovato il contratto provinciale.

WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni previste dagli articoli 7, 8, 63 e 66 del presente CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

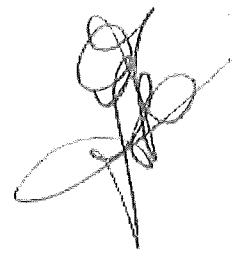
L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale di cui all'art. 7, a decorrere dal 1° gennaio 2014 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.

By

I contratti provinciali possono prevedere analoghe disposizioni con riferimento alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

①

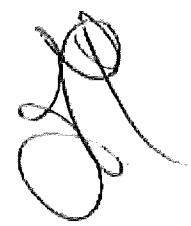














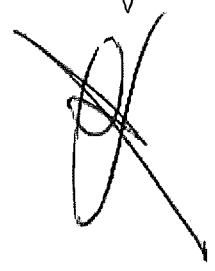


















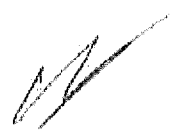
Art.





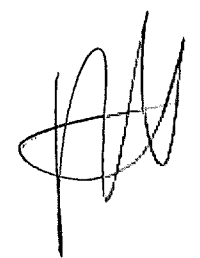














N

Art. 50 bis (nuovo articolo) - TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Le Parti individuano le voci che costituiscono il Trattamento Economico Complessivo (TEC), rispettivamente per gli operai agricoli a tempo indeterminato e per gli operai agricoli a tempo determinato.

TEC per gli operai agricoli a tempo indeterminato

Il trattamento Economico Complessivo per gli operai agricoli a tempo indeterminato è composto dalle seguenti voci:

- a) salario contrattuale ai sensi dell'art. 50 del presente CCNL, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- b) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine, ai sensi dell'art. 50 del presente CCNL;
- c) tredicesima e quattordicesima mensilità;
- d) ferie;
- e) scatti di anzianità;
- f) welfare contrattuale integrativo a livello nazionale erogato dall'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN), comprensivo del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (F.I.S.A) o, in alternativa, l'erogazione al lavoratore della quota aggiuntiva di retribuzione individuata dall'articolo 50 del CCNL, oltre alle prestazioni equivalenti;
- g) Fondo nazionale di previdenza complementare (Agrifondo);
- h) welfare contrattuale integrativo a livello territoriale corrisposto dagli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali (EBAT)/Casse extra legem o, in alternativa, l'erogazione al lavoratore della quota aggiuntiva di retribuzione individuata dal CPL, oltre alle prestazioni equivalenti;
- i) maggiorazioni retributive previste dal CCNL o dal CPL (ad esempio per lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni);
- j) erogazioni legate alla produttività, alla qualità e ad altri elementi di competitività, nonché la specifica quota di trattamento economico eventualmente prevista in sostituzione delle citate erogazioni;
- k) elemento economico eventualmente corrisposto a compensazione del periodo di carenza contrattuale.
- l) altre indennità e trattamenti previsti dal CCNL o dal CPL;

TEC per gli operai agricoli a tempo determinato

Il trattamento Economico Complessivo per gli operai agricoli a tempo determinato è composto dalle seguenti voci:

- a) salario contrattuale ai sensi dell'art. 50 del presente CCNL, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- b) "terzo elemento", come definito dall'art. 50 del presente CCNL;
- c) welfare contrattuale integrativo a livello nazionale erogato dall'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN), comprensivo del Fondo di assistenza sanitaria integrativa (F.I.S.A) o, in alternativa, l'erogazione al lavoratore della quota aggiuntiva di retribuzione individuata dall'articolo 50 del CCNL, oltre alle prestazioni equivalenti;
- d) Fondo nazionale di previdenza complementare (Agrifondo);
- e) welfare contrattuale integrativo a livello territoriale corrisposto dagli Enti Bilaterali Agricoli Territoriali (EBAT)/Casse extra legem o, in alternativa, l'erogazione al lavoratore della quota aggiuntiva di retribuzione individuata dal CPL, oltre alle prestazioni equivalenti;
- f) maggiorazioni retributive previste dal CCNL o dal CPL (ad esempio per lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni);
- g) erogazioni legate alla produttività, alla qualità e ad altri elementi di competitività, nonché la specifica quota di trattamento economico eventualmente prevista in sostituzione delle citate erogazioni;
- h) elemento economico eventualmente corrisposto a compensazione del periodo di carenza contrattuale;
- i) altre indennità e trattamenti previsti dal CCNL o dal CPL.

Le Parti si riservano di incontrarsi entro il 30 giugno 2026 per ulteriore verifica ed attuazione al presente articolo.

Art. 54 bis (nuovo articolo) – Elemento aggiuntivo della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 2027 agli operai a tempo determinato che hanno svolto presso la stessa azienda per almeno tre anni consecutivi un numero di giornate non inferiore a 150, è riconosciuto, a partire dal quarto anno, un elemento aggiuntivo della retribuzione pari a 0,4 per cento del salario contrattuale di cui all'art. 50 del presente CCNL.

L'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al comma precedente spetta anche per gli anni successivi, a condizione che il lavoratore continui ininterrottamente, ed in modo consecutivo, a prestare la propria attività presso la stessa azienda per un numero di giornate non inferiore a 150.

22

ART. 58 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1.6.1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti (per ultimo vedi art. 47 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta nell'Allegato n. 13).

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 di essa – o di altra corrispondente – come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti provinciali.

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.

All'operaio a tempo determinato compete il TFR per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63 per cento calcolato sul salario contrattuale definito dal contratto provinciale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il TFR non si calcola sul terzo elemento (Allegato n. 14).

Agli operai agricoli a tempo determinato che svolgono attività di carattere stagionale, il TFR può essere corrisposto congiuntamente alla retribuzione mensile come previsto dall'allegato n. 14 e dalla relativa norma di interpretazione autentica.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials.]

ART. 60 – Fondo nazionale di previdenza complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori agricoli dipendenti la previdenza integrativa, così come prevista dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del d.lgs. n. 173 del 1998, le parti, in data 14.12.2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo¹.

Le contribuzioni dovute al Fondo per gli operai agricoli e florovivaisti sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28.4.1993;
- il 100 per cento del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993; o in alternativa una quota minima pari al 50% del TFR maturando².

La contribuzione a carico del datore di lavoro non è dovuta in caso di iscrizione ad un fondo pensione complementare diverso da quello negoziale (Agrifondo) né in caso di trasferimento della posizione da quest'ultimo ad altro fondo.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, 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.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Impegno a verbale

Le parti, al fine di promuovere la previdenza complementare tra i lavoratori agricoli si impegnano a porre in essere una serie di iniziative finalizzate ad incentivare l'iscrizione degli operai agricoli nel Fondo pensione complementare Agrifondo, attraverso:

- attività promozionali svolte direttamente da Agrifondo e dai sistemi di bilateralità agricoli nazionali e territoriali, consistenti, tra le altre cose, nell'invio ai potenziali interessati di materiale informativo e nella pubblicazione, anche in formato digitale, di altri documenti finalizzati a promuovere l'iscrizione;
- eventi, riunioni, assemblee, *webinar* organizzati dalle parti firmatarie del presente contratto.

¹ Il Fondo è stato autorizzato dalla Covip in data 13.4.2007 e iscritto all'Albo dei Fondi pensione. L'Accordo istitutivo è riprodotto nell'Allegato n. 15. L'indirizzo *web* del fondo è www.agrifondo.it.

² Cfr. legge n. 124/2017 art. 1, comma 38.

ART. 61 – Malattia ed infortunio operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'allegato numero 16, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a nove mesi.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials.]

X

ART. 62 – Malattia ed infortunio operai florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'allegato n.16, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a nove mesi.

In caso di malattia, l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giornate in un anno, all'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 del Testo unico sugli infortuni approvato con DPR 30.6.1965 n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

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

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

I contratti provinciali possono disporre che le indennità integrative previste dal presente articolo siano effettuate a cura degli enti bilaterali territoriali – Casse *extra legem* di cui all'art. 8 del CCNL, limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.



ART. 64 – Cassa integrazione salari

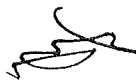
Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, n. 457 (CISOA), nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza. Tale integrazione è dovuta anche negli altri casi di integrazione salariale CISOA previsti da leggi speciali.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 1972, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.



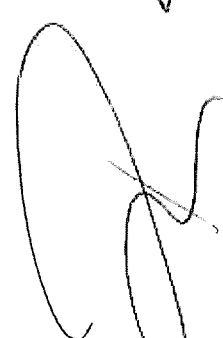
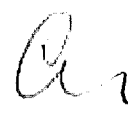
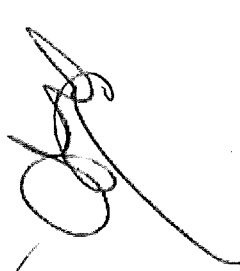
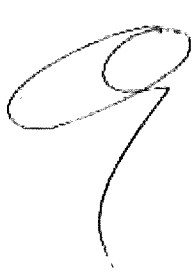


ART. 65 – ANTICIPAZIONE TRATTAMENTI ASSISTENZIALI

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio, alla cassa integrazione, alla donazione del sangue e al congedo di paternità obbligatorio.

Norma transitoria

La presente disposizione produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.



Art. 67 – Welfare integrativo a livello nazionale

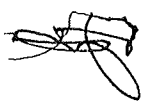
L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), previa delibera del proprio Comitato di Gestione finalizzata a valutare la sostenibilità finanziaria, può riconoscere le seguenti prestazioni¹.

- una indennità economica agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati nell'ultimo quadrimestre dell'anno solare pari al 30% del minimo retributivo della II area per tre mensilità, in attesa di modifiche legislative in ordine alla disciplina dell'indennità di disoccupazione per gli operai a tempo indeterminato (OTI);
- una indennità in favore del genitore lavoratore o lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione facoltativa), pari al 40% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;
- una indennità in favore della lavoratrice dipendente con contratto a tempo indeterminato che usufruisce del congedo parentale (ex astensione obbligatoria) pari al 20% del minimo retributivo della seconda area per un massimo di cinque mensilità.
- una indennità in favore delle donne lavoratrici con contratto a tempo indeterminato vittime di violenza di genere che usufruiscano del periodo di congedo di cui all'art. 70, del presente contratto. L'indennità – pari al 100% del minimo retributivo della II area – è riconosciuta per i tre mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'INPS;
- in via sperimentale per gli anni 2027-2029 una indennità una tantum in favore delle donne lavoratrici a tempo determinato (OTD) vittime di violenza di genere, nell'ammontare che sarà stabilito dal Comitato di Gestione di EBAN;
- una prestazione in caso di premorienza (c.d. rischio vita) in favore degli operai agricoli a tempo indeterminato;
- borse di studio per i lavoratori del settore per la frequenza di percorsi di studio/specializzazione afferenti al mondo agricolo, nella misura individuata annualmente dal Comitato di Gestione di EBAN.

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (F.I.S.A.), previa delibera del proprio Comitato di Gestione, può riconoscere le seguenti prestazioni:

- un assegno di solidarietà in favore degli operai a tempo indeterminato (OTI) affetti da patologie oncologiche o che abbiano subito grandi interventi chirurgici che usufruiscano dell'aspettativa non retribuita di cui agli articoli 61 e 62 del presente CCNL, pari al 80% del minimo retributivo della II area per un massimo di sei mensilità;

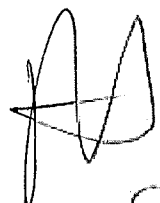
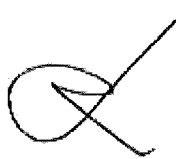
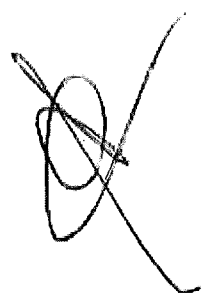
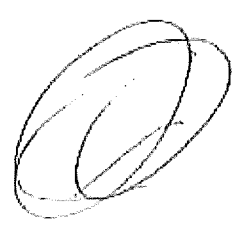
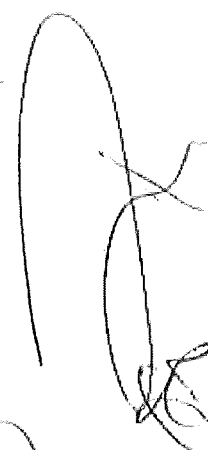
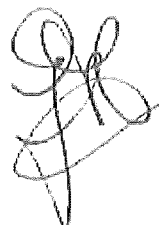
¹ Il regolamento delle prestazioni riconosciute dall'E.B.A.N. è disponibile sul sito www.enteban.it, nella sezione "Welfare".

- 
- in via sperimentale per gli anni 2027-2029 una indennità una tantum, nell'ammontare che sarà stabilito dal Comitato di Gestione del F.I.S.A, in favore dei lavoratori a tempo determinato (OTD), che nell'anno precedente abbiano svolto almeno 100 giornate di lavoro nel settore, affetti da patologie oncologiche o che abbiano subito grandi interventi chirurgici di cui all'allegato n. 16.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute - nei limiti dei fondi stanziati annualmente dall'E.B.A.N. e dal F.I.S.A con apposite delibere dei rispettivi Comitati di Gestione - ai soli dipendenti delle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità.

Le prestazioni spettano solo in assenza di analoghe forme di tutela previste nei contratti provinciali e/o nei regolamenti delle Casse *extra legem*/EBAT.

Alla scadenza del presente contratto le Parti procederanno al monitoraggio delle prestazioni effettivamente riconosciute al fine di valutarne gli effetti e gli eventuali correttivi da apportare.



ART. 68 – Lavori pesanti o nocivi

I Contratti provinciali individueranno i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori nocivi e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

Le Parti a livello provinciale sottoscriveranno i protocolli di cui al D.M. n. 95 del 2025 che dà attuazione al "Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro".



ART. 70 – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge¹.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni².

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

Alle vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è garantita la conservazione del posto per dodici mesi dal verificarsi dell'evento.

¹ Cfr. art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

² Cfr. art. 67 del presente CCNL.

ART. 78 – Norme disciplinari operai agricoli

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

I contratti provinciali di lavoro, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970, debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste, nonché la loro destinazione all'EBAT/Casse extra legem o ad altro Ente con scopi sociali, tra cui i centri antiviolenza.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 90.

A collection of approximately 25 handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive, stylized, and some that appear to be initials or abbreviations. They are distributed across the lower portion of the document, below the main text blocks.

ART. 79 – Norme disciplinari operai florovivaisti

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 della legge n. 300/1970, da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

- a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni previsti dalla lettera b) del paragrafo 1), saranno versati all'EBAT/Casse extra legem della provincia di riferimento o ad altro Ente con scopo sociale, tra cui i centri antiviolenza, secondo quanto individuato dalle Parti a livello territoriale.

ART. 84 – Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo di Intesa per la costituzione delle RSU operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (vedi Allegato n. 20).

Impegno a verbale

Le parti convengono di istituire un gruppo di lavoro per la revisione del Protocollo di Intesa per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (Allegato n. 20), con l'impegno di completare i lavori entro il 31 dicembre 2026.

The image displays a collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple loops and strokes to more complex, stylized initials and full names. Some signatures are written in a cursive script, while others are more blocky or use heavy, dark strokes. The overall impression is that of a formal document where multiple parties have signed to indicate their agreement or participation.

ART. 93 – Contrattazione provinciale operai agricoli

Il presente articolo prevede e disciplina la contrattazione collettiva a livello provinciale e ne fissa l'ambito di applicazione.

Questo livello di contrattazione ha il ruolo e le funzioni ad esso attribuiti da quanto stabilito all'art. 2 del presente CCNL. La contrattazione provinciale può inoltre trattare le materie per le quali nel presente articolo è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio contenute nei seguenti articoli:

- art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi
- art. 8 – Casse *extra legem*/Enti Bilaterali Agricoli Territoriali
- art. 9 – Osservatori
- art. 13 – Assunzione
- art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- art. 18 – Apprendistato professionalizzante
- art. 20 – Riassunzione
- art. 24 – Mobilità territoriale della manodopera
- art. 25 – Lavoratori migranti
- art. 29 – Vendita dei prodotti sulla pianta
- art. 31 – Classificazione
- art. 34 – Orario di lavoro
- art. 35 – Riposo settimanale
- art. 38 – Permessi per formazione continua
- art. 40 – Permessi per corsi di recupero scolastico
- art. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- art. 45 – Interruzioni e recuperi operai agricoli
- art. 48 – Organizzazione del lavoro
- art. 50 – Retribuzione
- art. 55 – Obblighi particolari tra le parti
- art. 56 – Rimborso spese
- art. 57 – Cottimo
- art. 63 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
- art. 68 – Lavori pesanti o nocivi
- art. 69 – Tutela della salute dei lavoratori
- art. 78 – Norme disciplinari operai agricoli
- art. 81 – Delegato d'azienda operai agricoli
- art. 89 – Quote sindacali per delega

Le parti sono impegnate a rispettare e a far rispettare la presente normativa.

A tal fine le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti sono tenute a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare il quadro dei livelli di contrattazione previsto da questa normativa.

I contratti provinciali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata a.r. almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno tre mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro il mese successivo.

Anche al rinnovo dei contratti provinciali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto e all'elemento economico di cui all'art 2 a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali e provinciali delle parti contraenti provvedono alla stesura, alla stampa e all'invio all'EBAN del testo coordinato del contratto provinciale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso. Il contratto provinciale dovrà altresì essere stampato, attraverso l'EBAT, oltre che in lingua italiana, almeno nella lingua più diffusa tra i lavoratori comunitari ed extracomunitari occupati in quel territorio. In caso di controversie fa fede il testo originale in lingua italiana.

Le Parti contraenti a livello territoriale, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, si impegnano ad inviare all'INPS, all'ITL e al CNEL il testo dell'Accordo di rinnovo nonché il testo coordinato del CPL, comprensivo delle tabelle retributive.

Nota a verbale

Le Parti territoriali, entro il 31 dicembre 2026, devono elaborare il testo coordinato del vigente contratto provinciale e trasmetterlo al CNEL e all'EBAN.

ART. 95 – Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Per favorire la diffusione e la conoscenza delle norme del presente contratto, l'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAN) provvederà alla stampa del testo, oltre che in lingua italiana, anche in inglese e francese. In caso di controversie fa fede il testo originale in lingua italiana.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963 del 1988 e del decreto-legge n. 62/2026, le parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto legge n. 318 del 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nel termine di trenta giorni al Ministero del lavoro e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

MINIMI SALARIALI DI AREA MENSILI

Tabella n. 1

OPERAI AGRICOLI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	1532,999
Area 2	1398,093
Area 3	1042,434

MINIMI SALARIALI DI AREA ORARI

Tabella n. 2

OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREE PROFESSIONALI	MINIMI
Area 1	9,28033
Area 2	8,50259
Area 3	7,9876

Verbale di Accordo
per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione
del verde pubblico e privato e i loro operai

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di ottobre in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana

la Confederazione Nazionale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Flai-Cgil

la Fai-Cisl

la Uila-Uil

premesso

- che l'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti prevede che *"le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 90 e 91 del presente contratto)", per i quali - ferma restando l'applicazione del presente CCNL - definire un accordo collettivo"*;

- che in data 22/10/2014 le organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Fai-Cisl e Uila-Uil hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

e considerato

- che le Parti ravvisano l'esigenza di disciplinare in modo adeguato i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai;

- che le Parti, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva, intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti;

¹ Cfr. articoli n. 93 e 94 del presente CCNL.

C9

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare con il presente Accordo - che fa parte integrante del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti ed è ad esso allegato - i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro operai.

A tali rapporti di lavoro si applica con effetto dal 1 gennaio 2015 il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, e segnatamente le norme relative agli operai florovivaisti, salvo quanto qui di seguito specificatamente previsto.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente accordo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di imboscamento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e gli operai da esse dipendenti.

In particolare, il presente accordo si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;
- opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;
- impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;
- opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica;
- opere complementari in ambito stradale;
- raccolta, trasporto e gestione dei rifiuti provenienti dalle attività manutentive del verde e complementari;
- opere limitate e complementari funzionali al completamento di parchi e giardini aree verdi (muri di contenimento, gabbionate, palificate, pavimentazioni in genere, posa arredi-gioco-staccionate-segnaletica, etc.)

nonché attività agli stessi complementari.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6 lettera e) della legge n. 92/1979.

Art. 2 Cessazione di appalto

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso a quegli stessi lavoratori, fermo restando gli obblighi di cui all'art. 57 del d.lgs. n. 36/2023.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 3 Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati secondo la classificazione degli operai florovivaisti contenuta nell'art. 31, rubricato "Classificazione", del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Conseguentemente la classificazione degli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato è così stabilita:

AREA 1^a

Livello "a" – ex specializzato super

- tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;
- potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;
- operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;
- conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
- potatore tree climber (su fune).

Livello "b" - ex specializzati

- potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;

- giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;
- meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda;
- conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.

AREA 2^A

Livello "c" - ex qualificati super

- operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto;
- giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi;
- operaio in grado di eseguire opere di ingegneria naturalistica - regimazione delle acque, quali opere in legno (viminate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.

Livello "d" - ex qualificati

- potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli;
- giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;
- conduttore di piccoli mezzi meccanici.

AREA 3^A

Livello "e" - ex comuni

- operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento, anche con l'uso di piccole attrezzature a motore endotermico o elettrico/batteria.

Art. 4 Trattamento economico e normativo

Agli operai dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, 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 eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 5 Indennità e rimborsi spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una 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 al comma precedente 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.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri.

Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- euro 8,00 fino a 15 chilometri;
- euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;
- euro 26,00 oltre 40 chilometri.

Al dipendente che – previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto – usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Ai fini dell'applicazione della presente norma, per "sede abituale di lavoro" deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfetizzati dalla contrattazione provinciale.

Norma transitoria

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro degli operai oggi disciplinati dal CCNL per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006 siano regolati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014 e dal presente Accordo ad esso allegato.

Restano salvi i trattamenti economici di miglior favore acquisiti alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Confagricoltura

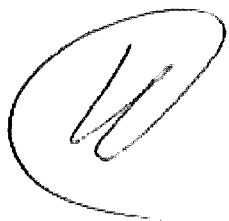
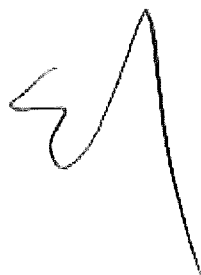
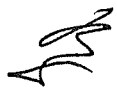
Flai-Cgil

Coldiretti

Fai-Cisl

CIA

Uila-Uil



VERBALE DI ACCORDO

***"Accordo sulla disciplina dei rapporti di lavoro
nelle imprese che esercitano attività di acquacoltura"***

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele n. 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA Agricoltori Italiani

la FLAI-CGIL
la FAI-CISL
la UILA-UIL

congiuntamente "le parti"

Premesso

- che l'acquacoltura è l'attività economica organizzata, esercitata professionalmente, diretta all'allevamento o alla coltura di organismi acquatici che avviene attraverso la cura e lo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, in acque dolci, salmastre o marine;
- che le imprese che esercitano attività di acquacoltura ed i rispettivi lavoratori sono inquadrati a tutti gli effetti nel settore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c., come novellato dal D.lgs. n. 228/2001;
- che i rapporti di lavoro tra le imprese che esercitano attività di acquacoltura e gli operai agricoli da esse dipendenti sono regolati dalla contrattazione collettiva agricola (art. 1, CCNL Operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018);
- che il contratto collettivo di lavoro prevede disposizioni specifiche per la materia dell'acquacoltura attraverso una delega alla contrattazione provinciale prevista agli artt. 34 (orario di lavoro), 35 (riposo settimanale) e 42¹ (lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli);
- che permane comunque la necessità di stabilire a livello nazionale ulteriori disposizioni che tengano conto delle specifiche modalità con le quali si svolge il lavoro nelle imprese che svolgono attività di acquacoltura

Considerato

- che ormai da tempo la normativa sull'allevamento e sulla coltura di organismi acquatici necessita di un coordinamento tra la contrattazione collettiva e le disposizioni in materia di acquacoltura, di

¹ Cfr. articolo n. 43 del presente CCNL

29
navigazione, igiene e sanità, salute e sicurezza dei lavoratori durante il trasporto, e protezione degli animali;

- che la mancanza di tale regolamentazione combinata, crea da tempo alle imprese che si occupano di acquacoltura, una serie di dubbi, limiti e difficoltà in merito ad alcuni aspetti gestionali relativi all'attività lavorativa svolta dai propri operai agricoli;

- che le parti avvertono e comprendono l'esigenza di individuare le specificità del settore ed affrontare le problematiche esposte dalle imprese.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono

1) che sulle imbarcazioni asservite all'acquacoltura l'operaio agricolo può svolgere le attività tipiche dell'acquacoltura, comprese quelle connesse, nonché altre attività che siano comunque diverse da quelle riservate per legge al personale imbarcato;

2) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi alle trasferte (o missioni) del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, e in particolare le modalità di rimborso spese e la determinazione della relativa indennità, fatti sempre salvi i trattamenti di miglior favore – laddove esistenti – stabiliti a livello aziendale. A tal fine, si precisa che deve considerarsi "missione" o "trasferta", lo spostamento temporaneo del luogo di lavoro ad altro Comune sito al di fuori di quello dove viene abitualmente eseguita l'attività lavorativa;

3) che i contratti provinciali possono disciplinare gli aspetti relativi all'attività di guardiania (vigilanza e custodia) diurna e notturna del personale dipendente dalle imprese che esercitano attività di acquacoltura, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro e alle eventuali indennità economiche specifiche.

4) che i contratti provinciali possono disciplinare, nell'ambito della classificazione dei lavoratori agricoli, il corretto inquadramento professionale degli operatori agricoli dipendenti dalle imprese di acquacoltura che svolgono anche le attività proprie dell'Operatore Tecnico Subacqueo.

§§§§§

Le parti si impegnano ad avviare con le autorità competenti nel settore dei trasporti e della salute un dialogo finalizzato ad esporre le problematiche specifiche del settore e a trovare soluzioni condivise.

Le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2027 per definire eventuali modifiche o integrazioni con particolare riferimento alle questioni inerenti il trasporto degli organismi acquatici vivi.

Nota a verbale del 28 maggio 2026

Le parti si impegnano a dare attuazione in sede di rinnovo dei contratti provinciali alle deleghe previste dal presente accordo ai punti 2), 3) e 4) in favore delle imprese e dei lavoratori che esercitano attività di acquacoltura.

p. la FLAI-CGIL

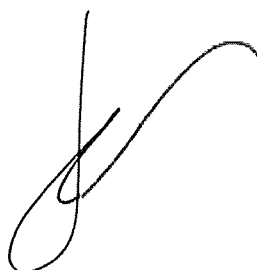
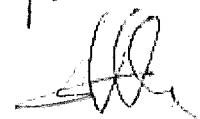
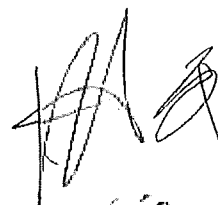
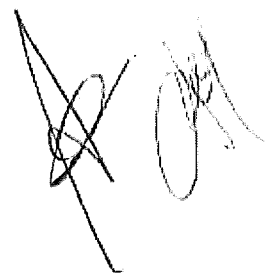
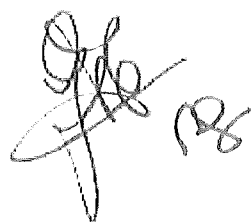
p. la Confagricoltura

p. la FAI-CISL

p. la UILA-UIL

p. la Coldiretti

p. la CIA



(allegato C)

Profili formativi del settore agricolo

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale – competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;

- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori, compresi quelli sindacali;
- conoscere le prestazioni e le attività degli Enti bilaterali, anche attraverso materiale informativo;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

(L'Allegato prosegue secondo il testo)



**ACCORDO SUI TERMINI DI CORRESPONSIONE DEL
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AGLI
OPERAI A TEMPO DETERMINATO**

Agli operai a tempo determinato l'azienda erogherà il Tfr al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno.

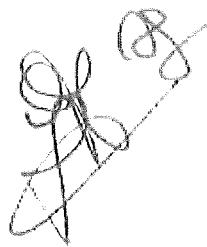
Nel caso in cui il lavoratore abbia con la stessa azienda più rapporti di lavoro nell'arco dell'anno solare, l'importo del Tfr maturato di volta in volta, sarà evidenziato sul modello allegato attestante l'ammontare del Tfr nei diversi periodi.

Agli operai addetti alle operazioni di raccolta, il Tfr, calcolato sugli elementi del salario previsti dall'art. 54 del CCNL (27 novembre 1991) e in aggiunta a questi, sarà conglobata nelle specifiche retribuzioni.

Nel caso di unico e breve rapporto di lavoro il Tfr sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso.

Il presente accordo si applica dal 1 agosto 1992.

 CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
CIA

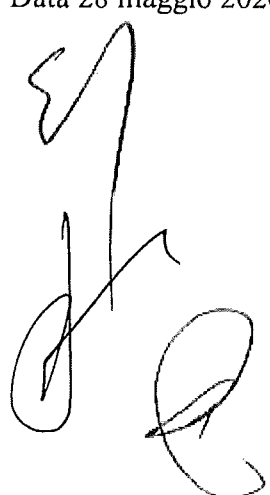
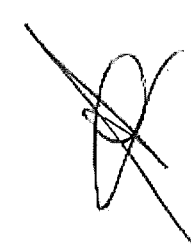
 
FLAI-CGIL
FISBA-CISL
UISBA-UIL

Roma, 31 luglio 1992

 Norma di interpretazione autentica

Le Parti convengono che la sopra indicata previsione collettiva che consente di corrispondere il TFR congiuntamente alla retribuzione mensile deve essere interpretata, per prassi consolidata o per previsione del contratto collettivo provinciale, nel senso che il TFR può essere anticipato e corrisposto mensilmente per tutti gli operai a tempo determinato che svolgono attività di carattere stagionale.

Data 28 maggio 2026

**MODELLO PER L'INDICAZIONE DELLE SPETTANZE MATURATE PER TRATTAMENTO
DI FINE RAPPORTO**

AZIENDA AGRICOLA

LAVORATORE

Mese	Periodi di giornate di effettivo lavoro prestato	Importo TFR
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€
	Giornate n.	€

Totale competenze lorde TFR _____

L'azienda

Il lavoratore

