



**COLDIRETTI**

AREA GESTIONE DEL PERSONALE  
LAVORO E RELAZIONI SINDACALI

Servizio Contrattazione e Relazioni Sindacali

# CCNL operai agricoli e florovivaisti

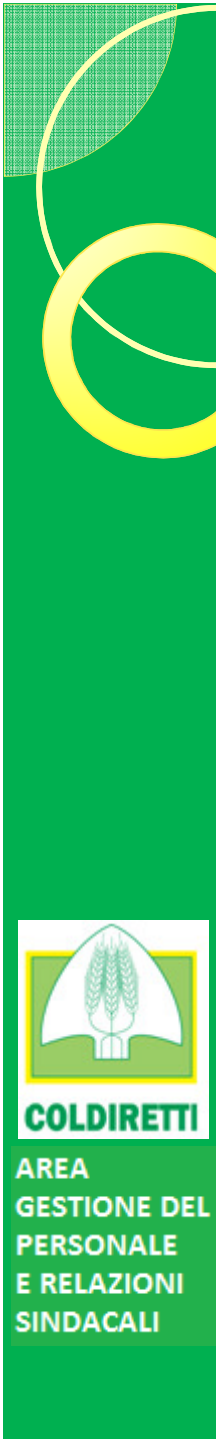
**2014 - 2017**

**Perugia 20 dicembre 2016**

# Indice degli argomenti

- oggetto del contratto
- struttura ed assetto del contratto
- materie delegate alla contrattazione provinciale operai agricoli
- assunzione
- trasformazione del rapporto
- periodo di prova
- rapporto di lavoro a tempo parziale
- apprendistato professionalizzante
- classificazione
- orario di lavoro
- ferie
- lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli
- interruzioni e recuperi operai agricoli
- retribuzione
- minimi salariali di area
- welfare contrattuale
- malattia ed infortunio operai agricoli
- anticipazione trattamenti assistenziali
- Casse extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali
- integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro
- Fondo nazionale di previdenza complementare
- Ente bilaterale agricolo nazionale
- Fondo di assistenza sanitaria integrativa
- sistema di formazione professionale e continua

Appendice : aliquote contributive 2016 operai agricoli



## OGGETTO DEL CONTRATTO

Il contratto regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## 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.

In sede di rinnovo quadriennale definisce la dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del primo biennio di validità.

### **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 del primo biennio di validità (che corrisponde al secondo biennio di nazionale) e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo modalità ed ambiti appositamente definiti e riguarda istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

Il Contratto provinciale disciplina le erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività anche distinti per settore merceologico.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## MATERIE DELEGATE ALLA CONTRATTAZIONE PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI

La contrattazione provinciale può trattare le materie per le quali 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. 37 – Permessi per formazione continua

art. 39 – Permessi per corsi di recupero scolastico

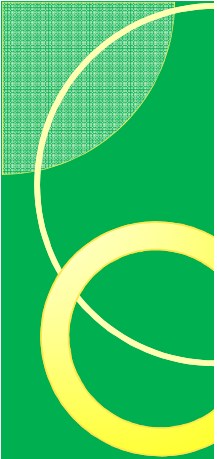
art. 42 – Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli

art. 44 – Interruzioni e recuperi operai agricoli



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

- 
- art. 47 – Organizzazione del lavoro
  - art. 49 – Retribuzione
  - art. 54 – Obblighi particolari tra le parti
  - art. 55 – Rimborso spese
  - art. 56 – Cottimo
  - art. 62 – Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli
  - art. 66 – Lavori pesanti o nocivi
  - art. 67 – Tutela della salute dei lavoratori
  - art. 75 – Norme disciplinari operai agricoli
  - art. 78 – Delegato d'azienda operai agricoli
  - art. 86 – Quote sindacali per delega



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola può avvenire a tempo indeterminato (OTI) o a tempo determinato (OTD).

L'assunzione a tempo determinato (OTD) può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative (\*) nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo

Agli operai agricoli a tempo determinato non si applica la disciplina legale di cui al Decreto Legislativo 81/2015 (ex 368/01)

(\*) Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

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

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate;
- agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo;
- agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

In questi casi è fatto obbligo di stipulare il contratto in forma scritta.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



## PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati la durata del periodo di prova, della prestazione lavorativa e le relative modalità, l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo proporzionato all'entità della prestazione.

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

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

I minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione siano 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 e nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (giornate ad orario pieno) è consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario e l'apposizione di clausole elastiche.

La disponibilità del lavoratore alla variazione deve risultare da patto scritto e il rifiuto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

### Destinatari

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti, a 17 se in possesso di una qualifica professionale.

Si applicano le disposizioni di legge vigenti per quanto attiene alla percentuale di contratti di apprendistato da confermare (stabilizzazione) e al numero complessivo di apprendisti assumibili.

FORZA OCCUPATA	% STABILIZZAZIONE (*)	PERIODO DI RIFERIMENTO	NUOVE ASSUNZIONI	
			STABILIZZAZIONE NON RAGGIUNTA	STABILIZZAZIONE 0%
fino a 49 unità	nessun obbligo	Nessuno	nei limiti del rapporto complessivo apprendisti/lavoratori qualificati-specializzati	
da 50 unità	20%	36 mesi precedenti	nei limiti della % raggiunta + 1(**)	ammessa solo 1 ulteriore assunzione (**)

(\*) apprendisti che hanno concluso il periodo formativo/ apprendisti confermati in servizio.

(\*\*) se rientrante nei limiti del rapporto apprendisti/lavoratori qualificati-specializzati

FORZA AZIENDALE OCCUPATA	n. minimo apprendisti assumibili	n. massimo apprendisti assumibili	Rapporto apprendisti – altri dipendenti specializzati qualificati
fino a 10 unità	3	1 apprendista per ogni dipendente specializzato o qualificato	1:1
oltre 10 unità		3 apprendisti per ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati	3:2

(\*) anche indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## Durata

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato non può avere una durata inferiore a sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

## Malattia e infortunio

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste per malattia ed infortunio a carico delle casse extra-legali.

## Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

## Apprendistato a tempo determinato

I datori di lavoro agricolo che svolgono attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente alle mansioni previste nell'area 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> del sistema di classificazione nazionale.

Fermo restando il limite massimo di durata è consentito articolare lo svolgimento del rapporto in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

La prestazione di ciascuno dei rapporti, di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi, deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo come per gli OTI.

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 (trasformazione a tempo indeterminato)



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## CLASSIFICAZIONE

Il sistema di classificazione differisce tra operai agricoli ed operai florovivaisti

### 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, l’inquadramento all’interno di ciascuna area e l’attribuzione dei relativi parametri sono affidati alla contrattazione provinciale

#### AREA 1A – 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 2A – 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 3A – DECLARATORIA

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



AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## **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.

### **AREA 1A – DECLARATORIA**

- Livello “a” – *ex* specializzato super
- Livello “b” - *ex* specializzati

### **AREA 2A – DECLARATORIA**

- Livello “c” - *ex* qualificati super
- Livello “d” - *ex* qualificati

### **AREA 3A – DECLARATORIA**

- 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.

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.



**AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI**

## ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere.

Tale orario può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a 39 ore e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. (orario multiperiodale)

Tale variabilità è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

Per gli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

Fermo rimanendo il limite di orario di 39 ore, i Contratti provinciali possono prevedere, fatte salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su 5 giorni o una riduzione dell'orario giornaliero nella giornata del sabato. Le ore non lavorate verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



## **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.

In caso di orario flessibile, il computo delle ferie è rapportato a ore.

Per gli operai a tempo determinato le ferie sono monetizzate nel terzo elemento unitamente alle festività ed alle mensilità aggiuntive



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO OPERAI AGRICOLI

Si considera:

- lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- lavoro festivo, quello eseguito la domenica e i giorni festivi riconosciuti dallo Stato
- lavoro notturno, quello eseguito dalle 20.00 alle 6.00 (ora solare) o dalle 22.00 alle 5.00 (ora legale).

Il lavoro straordinario non può superare le 3 ore/gg, 18 ore/sett. e 300 ore/anno

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- |                                |      |
|--------------------------------|------|
| ➤ lavoro straordinario         | 25 % |
| ➤ lavoro festivo               | 35 % |
| ➤ lavoro notturno              | 40 % |
| ➤ lavoro straordinario festivo | 40 % |
| ➤ lavoro festivo notturno      | 45 % |

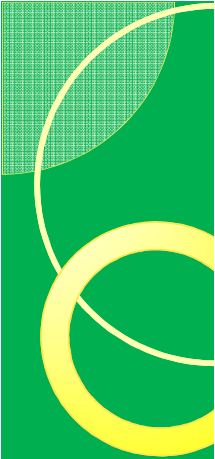
Nei casi in cui la retribuzione comprenda il terzo elemento (OTD), questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10 per cento.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## INTERRUZIONI E RECUPERI OPERAI AGRICOLI

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

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

Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, neve, pioggia, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura dei mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.)



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- **salario contrattuale**, definito dai contratti provinciali fissato per singole figure o per gruppi di figure;
- **generi in natura o valore corrispettivo** per gli OTI, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- **terzo elemento** per gli OTD.

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.

Il **terzo elemento** compete agli OTD 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% |

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.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## MINIMI SALARIALI DI AREA

I contratti provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area stabiliti dal contratto nazionale.

I minimi salariali stabiliti dal contratto nazionale trovano applicazione, per le provincie dove siano stati stipulati i contratti provinciali dalla data che sarà fissata nel rinnovo degli stessi e non oltre il 1 gennaio 2017, mentre per le altre provincie dal 1 novembre 2014.

### OPERAI AGRICOLI

AREA PROFESSIONALE	MINIMI MENSILI
Area 1	1.250,00
Area 2	1.140,00
Area 3	850,00

### OPERAI FLOROVIVAISTI

AREA PROFESSIONALE	MINIMI ORARI
Area 1	7,57
Area 2	6,94
Area 3	6,52



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni rese dall'EBAN e dalle Casse/EBAT 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, 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.

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



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## **MALATTIA ED INFORTUNIO OPERAI AGRICOLI IL COMPORTO**

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 12 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.

In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di 180 giorni, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



## ANTICIPAZIONE TRATTAMENTI ASSISTENZIALI

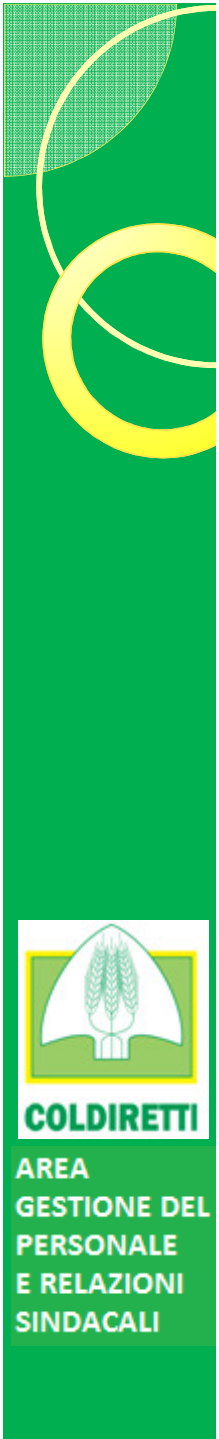
Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente:

- agli assegni per il nucleo familiare,
- alla malattia,
- all'infortunio
- alla cassa integrazione.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



## Il welfare contrattuale del sistema agricolo

## 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 dal CCNL.

Le Casse *extra legem*/Enti possono inoltre:

- svolgere le funzioni demandate dal CCNL: all'Osservatorio provinciale, ai Centri di formazione agricola e al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- 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 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 Casse/Enti.



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO OPERAI AGRICOLI

### Malattia

La integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa *extra legem* agli OTI per malattia, deve assicurare tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Per gli OTD l'integrazione salariale da parte della Casse *extra legem*, dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge e integrazione, pari all'80% del salario giornaliero.

### Infortunio sul lavoro

L'integrazione salariale corrisposta dalle Casse *extra legem* agli OTI, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni, dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge e integrazione, nella misura dell'80% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse *extra legem*, nel caso di infortunio sul lavoro, a partire dal 15esimo giorno del periodo di inabilità riconosciuto dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Per gli OTD, nel caso di infortunio sul lavoro le Casse *extra legem* dovranno assicurare tra indennità di legge e integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario giornaliero.



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE AGRIFONDO

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, le Parti hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato AGRIFONDO.

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

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



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## **FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA FISA (EX FISLAF)**

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori agricoli e florovivaisti, denominato F.I.S.A., risponde ai requisiti di legge previsti dal d.lgs. 2.9.1997 n. 314 e successive modifiche e integrazioni.

Il Fondo eroga prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.

Sono iscritti al Fondo gli operai agricoli e florovivaisti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per il finanziamento del Fondo è utilizzata la contribuzione conferita all'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (EBAT).



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## ENTE BILATERALE AGRICOLO NAZIONALE EBAN

L'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale, denominato E.B.A.N., tra le diverse funzioni cui assolve, assicura anche, attraverso il Fondo FISA, le prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai agricoli e florovivaisti e ai loro familiari a carico.

Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate è stabilita una contribuzione a carico dei datori di lavoro pari a:

- 0,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli OTI
- 0,60% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli OTD



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA FOR.AGRI.

Il sistema è basato su tre pilastri:

- Fondo interprofessionale per la formazione continua FOR. AGRI;
- ~~Agriform;~~
- Centro di formazione agricola.

Gli organismi Agriform e Centro di formazione agricola saranno riassorbiti rispettivamente nelle funzioni dell'EBAT e delle Casse extra legem/Enti bilaterali agricoli territoriali.

L'adesione al fondo è volontaria e deve essere formalmente espressa dall'impresa

Il Fondo è alimentato dal contributo integrativo dello 0,30% che comunque deve essere versato all'INPS e, solo in caso di adesione dell'azienda al fondo, viene da quest'ultimo "girato" a FORAGRI

Il contributo pertanto non rappresenta un costo aggiuntivo per l'impresa.

Il Fondo con queste risorse finanzia bandi per i piani formativi aziendali, territoriali o settoriali.

Una parte delle risorse viene utilizzata per finanziare attività di promozione e sviluppo della formazione continua nel settore, mentre una consistente quota è destinata a sostenere attività formative che le imprese realizzano in proprio o in forma associata.



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



# ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2016

## OPERAI AGRICOLI



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

# ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2016 OPERAI AGRICOLI

1° GENNAIO - 31 DICEMBRE 2016	OPERAI A TEMPO INDETERMINATO				OPERAI A TEMPO DETERMINATO			
	Totali e ripartizioni (in % sui salari)				Totali e ripartizioni (in % sui salari)			
VOCI CONTRIBUTIVE	TOTALE	A CARICO AZ. CD/CM	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORAT.	TOTALE	A CARICO AZ. CD/CM	A CARICO AZIENDA	A CARICO LAVORAT.
<i>Fondo pens. lav. dipend.</i>	28,39	*	19,55	8,84	28,39	*	19,55	8,84
<i>Fondo pens. lav. dipend. CD/CM</i>	28,39	19,55	*	8,84	28,39	19,55	*	8,84
<i>quota base</i>	0,11	0,11	0,11	*	0,11	0,11	0,11	*
<i>Assistenza malattia pensionati</i>								
<i>Asili nido</i>				*				*
<i>INAIL</i>	13,2435	13,2435	13,2435	*	13,2435	13,2435	13,2435	*
<i>Assicurazione disoccupazione</i>	2,75	2,75	2,75	*	2,75	2,75	2,75	*
<i>Riduzione art.120 L. 388/2000</i>	0,34	0,37	0,34		0,34	0,37	0,34	
<i>Riduzione L. 266/05</i>	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
<i>Contributo prestazioni SSN</i>								
<i>Cis operai agricoli</i>	1,50	*	1,50	*	1,50	*	1,50	*
<i>Contributo prestazioni econ. malattia</i>	0,683	0,683	0,683	*	0,683	0,683	0,683	*
<i>Assicurazione tubercolosi</i>				*				*
<i>Tutela lavoratrici madri</i>								*
<i>Assistenza orfani lavoratori</i>				*				*
<i>Assegni familiari</i>				*				*
<i>Fondo garanzia fine rapporto OTI</i>	0,20	0,20	0,20	*	*	*	*	*
<b>TOTALE</b>	<b>45,5365</b>	<b>*</b>	<b>36,6965</b>	<b>8,84</b>	<b>45,3365</b>	<b>*</b>	<b>36,4965</b>	<b>8,84</b>
<b>TOTALE AZ. CD/CM</b>	<b>44,0065</b>	<b>35,1665</b>	<b>*</b>	<b>8,84</b>	<b>43,8065</b>	<b>34,9665</b>	<b>*</b>	<b>8,84</b>



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2016 OPERAI AGRICOLI

MINIMALE GIORNALIERO OPERAI AGRICOLI 2016 → € 42,41

MINIMALE ORARIO PART-TIME OPERAI AGRICOLI 2016 → € 7,34  
(€ 47,68 x 6 / 39 = € 7,34)

Da tenere presente che il dato base per il calcolo del minimale orario anche per il settore agricolo, è quello del minimale giornaliero generale - 47,68 - e non quello specifico per gli operai dell'agricoltura - 42,41 -



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

## ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2016 OPERAI AGRICOLI

A far data dal 2010 con l'approvazione della legge 13 dicembre 2010 n. 220 (legge di stabilità 2011) all'art. 1 comma 45 le agevolazioni contributive per aree montane e svantaggiate divengono una misura strutturale del sistema agricolo.

Territori	agevolazione D.L.	Dovuto
Non svantaggiati	0	100%
Montani	75%	25%
Svantaggiati	68%	32%

Esempio – paga giornaliera 50,00 euro

ZONA (paga giornaliera 50,00 €)	retribuzione giornaliera OTD	INPS DDL	COSTO
Non svantaggiati	50,00	17,28	67,28
Montani (riduz. del 75%)	50,00	4,32	54,32
Svantaggiati (riduz. del 68%)	50,00	5,53	55,53



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI



# ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2016 OPERAI AGRICOLI

**DECRETO LEGISLATIVO  
11 AGOSTO 1993 n. 375  
art. 20**

## **CONTRASTO AL LAVORO FITTIZIO**

Chiunque produca dichiarazioni di manodopera occupata finalizzate all'attribuzione indebita di giornate lavorative perde, ferme restando le sanzioni previste dalle vigenti disposizioni, il diritto ad ogni beneficio di legge, ivi comprese le agevolazioni ovvero le riduzioni contributive di cui al presente decreto legislativo

## **RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Le agevolazioni contributive previste dalla legge sono riconosciute ai datori di lavoro agricolo che applicano i contratti collettivi nazionali di categoria ovvero i contratti collettivi territoriali ivi previsti.

# ALIQUOTE CONTRIBUTIVE 2016 OPERAI AGRICOLI

## I BENEFICI CONTRIBUTIVI PER L'APPRENDISTATO

Contribuzione ordinaria dal 1 gennaio 2016

Periodo	Aziende fino a 9 addetti		Aziende oltre 9 addetti	
	datore di lavoro	apprendista	datore di lavoro	apprendista
1° anno	3,11 %	5,84 %	11,61 %	5,84 %
2° anno	4,61 %	5,84 %	11,61 %	5,84 %
3° anno	11,61 %	5,84 %	11,61 %	5,84 %
Ulteriore anno in caso di prosecuzione rapporto	11,61 %	aliquota ordinaria	11,61 %	aliquota ordinaria

Da gennaio 2013 include a carico del DDL il contributo al finanziamento ASPI di 1,61%

E' possibile assumere in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età**, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione.

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione.



**COLDIRETTI**  
AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI

**FINE**

**Grazie per l'attenzione**



**COLDIRETTI**

AREA  
GESTIONE DEL  
PERSONALE  
E RELAZIONI  
SINDACALI