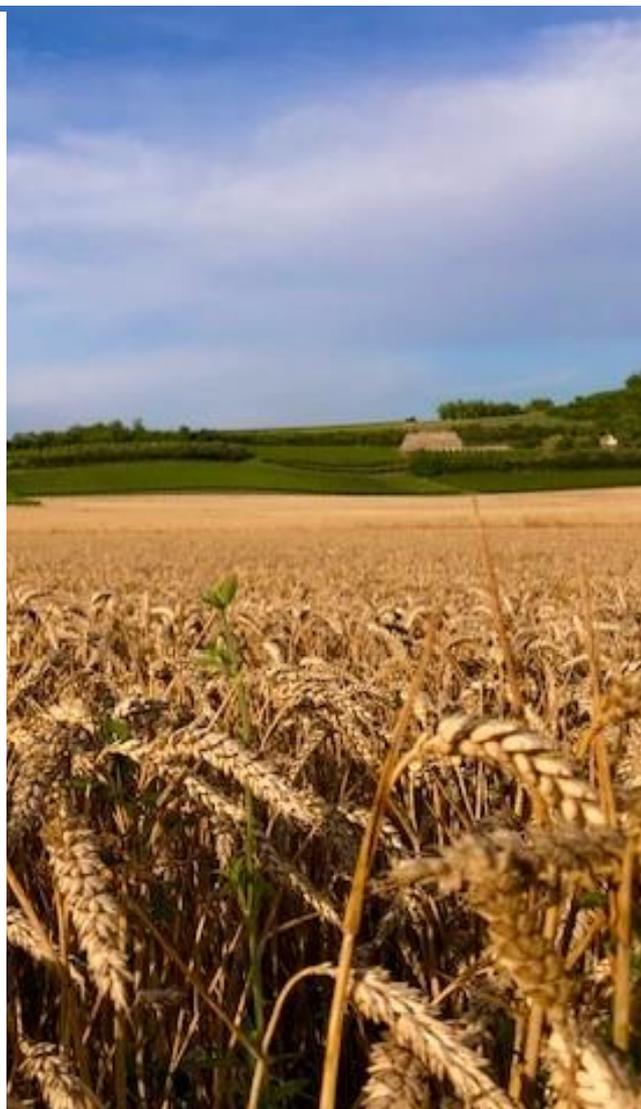


**CONTRATTO PROVINCIALE
DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI
VICENZA**



01/01/2024 – 31/12/2027

ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VICENTINA

Via Vecchia Ferriera n. 5 — 36100 VICENZA

Tel. 0444/964542 – FAX 0444/1220056

C.F. 80008310247 – Mail: info@ebavi.it – www.ebavi.it -



Rinnovato il giorno 15 ottobre 2024 presso la sede di Confagricoltura Vicenza in Via Vecchia Ferriera, 5 a Vicenza tra:

CONFAGRICOLTURA VICENZA, rappresentata dal Vicepresidente Andrea Cavazza, dal Direttore Massimo Cichellero e da Paolo Chiodi e Marco Piccoli;

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI VICENZA, rappresentata dal Direttore Simone Ciampoli assistito da Andrea Garbin;

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI VICENZA, rappresentata da Carlo Maule;

e

FLAI-CGIL, rappresentata da Antonio Chiaradia e dai delegati Rudy Baù e Vittoria Dal Pozzolo;

FAI-CISL, rappresentata da Maurizio De Zorzi, da Emanuele Ambrosi e dai delegati Andrea Dalla Valle e Florida Balili;

UILA-UIL, rappresentata da Nicola Storti, Gianni Berdin, Stefania Fassina e dai delegati Anna Balasso e Diego Fortuna;

** ** *

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) regola 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, così come previsto dal vigente CCNL.

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, come meglio precisato dal CCNL vigente.

Articolo 2 – Durata del contratto

Il presente accordo ha durata quadriennale e, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 2024 e scade il 31 dicembre 2027.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.

Articolo 3 – Classificazione del personale

In riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL, la classificazione degli operai agricoli e dei florovivaisti viene definita in relazione al settore e al livello di appartenenza nelle tre aree.

AREA 1^a

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

Livello 1° Operai oppure Livello "A1" Florovivaisti (Responsabili)

Sono operai di livello 1° i lavoratori incaricati di svolgere mansioni di responsabilità di settori produttivi aziendali, quali:

- responsabile di allevamento: bovino da latte e carne, suinicolo, avicunicolo, ittico;
- responsabile di macello;
- responsabile di incubatoio;
- capo magazziniere responsabile di magazzino;
- responsabile di cantina;
- responsabile di allevamento: bovino da latte e carne, suinicolo ed equino;
- responsabile di fungaie;
- responsabile di aziende non inquadrato nei settori specificati in altre parti del presente contratto;
- responsabile di squadra nelle aziende florovivaistiche che, con autonomia ed elevata competenza professionale ed acquisita per pratica biennale o per titolo, coordina una squadra;

Livello 2° Operai oppure Livello "A" Florovivaisti (ex specializzato super)

Sono operai di livello 2° i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio inquadrato al livello 3° (ex specializzato) e che eseguono la propria mansione con autonomia di gestione del compito affidatogli:

- capo magazziniere;
- cellista nei macelli;
- capo magazziniere responsabile di magazzino stagionatura formaggi;
- capo reparto di produzione e confezionamento macelli avicunicoli;
- responsabile impianti fissi di distribuzione foraggi ed essiccazione cereali;
- responsabile impianti fissi;
- addetto alla gestione e controllo degli impianti per la produzione di agro energia con diploma di istituto tecnico o con frequenza ad un corso specifico in materia;
- macellaio che esegue con esperienza e acquisita capacità il taglio carni per la vendita;
- casaro;
- addetto alla mungitura con autonomia nella gestione dell'igiene e profilassi dell'apparato mammario;
- incaricato alla miscelazione e dosatura del mangime che svolga la propria attività con autonomia professionale;
- fecondatore laico;
- addetto alla raccolta e alla selezione del seme negli allevamenti avicoli da riproduzione;
- autista autotreni, autoarticolati, autofrigo con portata superiore a 8 tonnellate;
- responsabile pastorizzazione e posa miceli;
- conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse e del braccio meccanico, con supporto per l'operatore, utilizzato per la potatura delle piante di alto fusto;
- conduttore meccanico di macchine operatrici semoventi complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per

pratica o per titolo, provvede alla guida ed all'uso, anche su strada, di macchine operatrici semoventi complesse;

- meccanico, fabbro, falegname, muratore;
- responsabile dell'aggiunta dei coadiuvanti enologici e della filtrazione;
- ibridatore-selezionatore;
- aiutante di laboratorio che esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro ai test sanitari sulle piante;
- potatore artistico di piante ornamentali;
- innestatore e potatore di formazione delle piante da frutto e floricole;
- giardiniere che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica biennale 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 stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnategli.
- operaio di azienda che svolge anche attività agrituristica in grado di preparare in autonomia cibi e vivande nell'azienda con specifico titolo di studio o esperienza acquisita.

Livello 3° Operai oppure Livello "B" Florovivaisti (ex specializzato)

Sono operai di livello 3° i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo che consentono di eseguire mansioni di maggiori complessità rispetto a quelle degli operai inquadrati nell'area 2^a:

- addetto alla preparazione e alla distribuzione dei fitofarmaci e diserbanti munito di patentino;
- guardiacaccia in azienda faunistico-venatoria;
- potatore di piante da frutto;
- innestatore della vite;
- aiuto casaro;
- addetto alla mungitura;
- operaio di azienda che svolge anche attività agrituristica in grado di preparare in autonomia cibi e vivande nell'azienda (cuoco);
- addetto alla vendita negli spacci e nei garden con responsabilità di cassa e relativo rischio;
- conduttore macchine operatrici e macchine agricole con capacità di normale manutenzione e riparazioni ordinarie;
- conduttore di autocarri e camion fino a 8 tonnellate in possesso di patente C;
- conduttori patentati di autotreni-automezzi-trattori;
- conduttori di caldaia con patente diversa dal 1°-2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri e magazzinieri con patentino;
- costruttori di serre;
- addetto alla speratura;
- addetto alla sessatura;

- selezionatori di piante innestate;
- vivaisti;
- potatori;
- innestatori e ibridatori.

AREA 2ª

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 4° Operai oppure Livello "C" Florovivaisti (ex qualificato super)

Sono operai di livello 4° i lavoratori in possesso di conoscenze e capacità professionali superiori dell'operaio di livello 5° che siano in grado di svolgere la loro attività con particolare competenza professionale:

- addetto all'incubatoio;
- personale addetto ai macelli avicunicoli quale magazziniere, cellista, carrellista, o addetto al taglio, attacco e spolpo;
- addetto allo svezamento dei vitelli, addetto ad allevamenti ittici-avicunicoli-equini;
- guardiani e custodi;
- aiuto muratore, aiuto fabbro, aiuto meccanico, aiuto falegname;
- operaio di azienda agricola che svolge anche attività agrituristica in grado di preparare su ordinazione cibi e bevande (aiuto cuoco);
- addetto al confezionamento nei macelli;
- addetto alla cura ed alimentazione del bestiame in grado di eseguire con autonomia di lavoro le razioni alimentari stabilite dai superiori e le terapie sanitarie prescritte;
- addetti agli impianti termici;
- aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello 5° Operai oppure Livello "D" Florovivaisti (ex qualificato)

Sono operai di livello 5° i lavoratori con specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione e di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa:

- addetto agli allevamenti in genere;
- addetto all'imbottigliamento;
- addetti alle operazioni in produzione semplice nelle cantine;
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla;
- cameriere con esperienza.

AREA 3ª

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

Livello 6° Operai oppure Livello “E” Florovivaisti (ex comune)

Sono operai di livello 6° i lavoratori che eseguono lavori ordinari che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare capacità tecnico-pratica (fuori dal processo di produzione):

- lavorazioni semplici quali semina, trapianto, cimatura del tabacco;
- pulizia degli allevamenti, ecc.;
- zappatura, pulizia dei magazzini, della cantina, degli allevamenti, ecc.;
- addetto al servizio di prima colazione, camerieri ai tavoli e pulizia e riordino dei locali nelle aziende agrituristiche.

Livello 7° (ex art. 54)

Sono operai di livello 7° i lavoratori:

- addetti alla raccolta del tabacco.

Livello 8° (ex art. 54)

Sono operai di livello 8° i lavoratori:

- addetti alla raccolta della frutta;
- addetti alla raccolta dell'uva;
- addetti alla raccolta degli ortaggi.

Dalla data del 1° gennaio 2025 viene abolita la tariffa di raccolta Livello 8 (frutta/uva/orticole). La tariffa Livello 7 assorbe la tariffa Livello 8.

Livello 7°

Sono operai di livello 7° i lavoratori:

- addetti alla raccolta del tabacco, della frutta, dell'uva e degli ortaggi.

Le parti si impegnano ad approfondire la declaratoria contrattuale degli addetti al settore agrituristico.

Articolo 4 – Retribuzione

Le retribuzioni degli operai agricoli, florovivaisti della provincia di Vicenza, considerando l'applicazione dell'accordo sottoscritto a livello nazionale il 27 ottobre 2023 relativo al recupero del differenziale inflattivo del biennio 2022-2023 che prevede una quota retributiva del 3,5% da applicare al rinnovo dei contratti provinciali di lavoro, sono aumentate con decorrenza dal 1° ottobre 2024, complessivamente, del 6,4% da calcolarsi sulle Retribuzioni Contrattuali vigenti al 31/12/2023. Le retribuzioni salariali in vigore a decorrere dal 1° ottobre 2024 sono stabilite nella tabella allegata in calce al presente testo consolidato.

Le voci retributive provinciali, ad esclusione del t.f.r. e del terzo elemento, sono conglobate in un'unica voce “Salario provinciale”.

Nel caso di concessione da parte del datore di lavoro della casa di abitazione, il lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, dovrà lasciare liberi da persone e cose, anche successivamente interposte, l'immobile, entro e non oltre due mesi dalla conclusione del rapporto di lavoro. Successivamente a tale ulteriore scadenza, il datore di lavoro potrà applicare una penalità di € 25,00 per ogni giornata di permanenza nell'immobile. Per gli operai

a tempo determinato, sarà concesso un periodo di venti giorni, successivi alla scadenza del rapporto di lavoro, superati i quali il datore avrà la facoltà di applicare la penalità giornaliera di € 23,00. Le clausole previste nel presente paragrafo risulteranno valide solo se le parti stipuleranno un contratto di comodato gratuito.

Per gli addetti alla vendita negli spacci con responsabilità di cassa e relativo rischio viene concordata una indennità mensile da corrispondere per quattordici mensilità nella misura di € 38,73.

A far data dal 1° febbraio 2021 le retribuzioni orarie per gli addetti alle raccolte saranno costituite dal salario contrattuale e dal terzo elemento. Il TFR sarà erogato all'atto della risoluzione del rapporto.

Come previsto dal vigente CCNL, le parti convengono di retribuire il lavoro festivo e notturno svolto dal personale assunto negli allevamenti in genere con la maggiorazione pari al 10 per cento.

Come previsto dal CCNL, dal 1 ottobre 2024, le parti convengono di retribuire il lavoro festivo e notturno svolto dal personale assunto negli agriturismi con la maggiorazione pari al 20 per cento.

Ai lavoratori comandati ad effettuare corsi di formazione fuori sede aziendale sarà previsto il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute per viaggio e vitto. Per il rimborso chilometrico si farà riferimento alle tariffe ACI di auto equivalenti. Il rimborso del vitto non potrà superare i 15,00 euro giornalieri.

Articolo 5 -Premio Continuità Professionale

Al raggiungimento del quindicesimo anno di servizio continuativo prestato presso la medesima azienda, dal 01 gennaio 2025, viene riconosciuto al lavoratore un premio una tantum. Il premio spetta nella misura di euro 500,00 (cinquecento/00) agli operai a tempo indeterminato (OTI) ed agli operai a tempo determinato (OTD) che dimostrino di aver lavorato per almeno 150 giornate all'anno ai fini INPS presso la medesima azienda, mentre, spetta nella misura di euro 200,00 (duecento/00) per gli operai a tempo determinato (OTD) che dimostrino di aver lavorato per almeno 104 giornate all'anno ai fini INPS presso la medesima azienda.

Articolo 6 – Lavoratori migranti

Alla manodopera migrante, di cui all'art. 25 del CCNL del 19 giugno 2018, l'azienda metterà a disposizione un ambiente per consumare i pasti e la fornitura di un primo piatto.

Articolo 7 - Pari opportunità e Contrasto alle molestie

Le parti concordano nel recepire quanto stabilito dall'accordo quadro sull'argomento nell'ultimo CCNL di cui all'allegato 12 dello stesso. Concordano nel prevedere momenti di diffusione e condivisione rivolti a lavoratrici, lavoratori con associazioni ed esperti in materia.

Articolo 8 – Fasi lavorative

Per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato soltanto all'esecuzione delle seguenti singole operazioni:

- 1) raccolta e pigiatura dell'uva;
- 2) raccolta, infilatura ed essiccamento foglia di tabacco verde.

Per tali fasi sopra precisate l'assunzione a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa fase lavorativa e di salario per il lavoro effettivamente prestato salvo eccezioni dovute alle avversità atmosferiche, condizioni climatiche, condizioni di mercato, ed esigenze tecniche aziendali, nonché per aziende diretto-coltivatrici per il rientro di unità attive e di scambi di manodopera di cui all'art. 2139 cod. civ.

Articolo 9 – Flessibilità – Orario di lavoro – Banca ore

L'orario di lavoro è di complessive 39 ore settimanali.

Per quattro mesi lavorativi anche non continuativi, si potrà applicare un orario differenziato nella seguente forma:

- 44 ore settimanali nel periodo di maggior lavoro e 34 ore settimanali in un altro periodo di durata corrispondente.

Per la scelta dei mesi di flessibilità ci si accorderà preventivamente tra azienda e lavoratore o eventuale delegato se presente.

Per gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato viene definita la possibilità di accumulare sotto forma di permessi retribuiti le ore straordinarie svolte durante i periodi di maggior lavoro fino ad un massimo di 60 ore per anno. Tali ore saranno retribuite nel mese con la sola maggiorazione del 20%. Il godimento dei permessi accumulati dovrà essere concordato tra azienda e lavoratore nei periodi di minor lavoro. Le ore dovranno essere godute in permessi retribuiti entro il 30 giugno dell'anno successivo. Scaduto tale termine, nella busta di luglio e con la retribuzione in vigore, saranno liquidate.

Con riferimento alla variabilità dell'orario ordinario di lavoro, come demandato alla contrattazione provinciale dal vigente CCNL, le parti convengono che la comunicazione di variazione dovrà essere sottoscritta dal lavoratore.

Articolo 10 – Organizzazione del lavoro – Permessi e ferie

Al fine di consentire ai lavoratori a tempo indeterminato il godimento delle ferie, i datori di lavoro utilizzeranno eventualmente squadre di sostituti ed ogni altra misura possibile prevista dai contratti e dalle leggi vigenti. A tal fine i datori di lavoro comunicheranno entro i primi tre mesi dell'anno ai singoli lavoratori il periodo di godimento delle ferie tenute comunque presenti le necessità produttive aziendali, le indicazioni e i desideri dei singoli lavoratori.

In caso di sopravvenute impellenti necessità aziendali il periodo di ferie potrà essere variato previa tempestiva comunicazione da parte del datore di lavoro alle e agli interessati.

In concomitanza con il parto, vengono concesse due giornate di permesso retribuito a favore del padre lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato superiore ai quattro mesi.

Le parti concordano sulla necessità di garantire ai lavoratori immigrati da altri Paesi, la possibilità di usufruire delle ferie con cadenza biennale, al fine di garantire un periodo adeguato di riposo, nel proprio Paese. Viene previsto pertanto che detti lavoratori possano godere di un periodo complessivo massimo, biennale, di due mesi di ferie. I lavoratori che beneficeranno di questa disposizione contrattuale dovranno dare prova della permanenza nel proprio Paese, con documentazione certa.

Articolo 11 – Sicurezza sul lavoro

Le parti firmatarie si impegnano ad individuare tutti gli strumenti per garantire la massima sicurezza negli ambienti di lavoro, nel rispetto del decreto legislativo n. 81/2008.

I lavoratori addetti all'uso dei prodotti antiparassitari di 1ª e di 2ª classe dovranno partecipare a corsi formativi inerenti il conseguimento del patentino. Le ore a tal scopo utilizzate saranno retribuite.

Per l'esercizio di lavori che presentano fattori di nocività, quelli effettuati con l'uso di prodotti di 1ª e 2ª classe, viene stabilita una riduzione di orario giornaliero di lavoro, a parità di retribuzione, di 2 h e 30 min. Nel caso in cui tali mansioni vengano svolte per un periodo inferiore all'orario giornaliero, la riduzione di orario verrà applicata proporzionalmente.

Il datore di lavoro fornirà al lavoratore tutte le attrezzature necessarie previste dalle norme di legge per tutelarlo da eventuali rischi di nocività.

Visite mediche: i lavoratori a tempo indeterminato che effettuano lavori con fattori di nocività dovranno sottoporsi a 2 visite periodiche annue, di cui dovranno presentare relativa documentazione godendo di un permesso retribuito di 4 ore per ciascuna visita. Tutti gli altri lavoratori a tempo indeterminato potranno fruire di un permesso annuo di 4 ore per una visita medica con le medesime modalità sopra riportate.

Le parti concordano nel demandare all'Ente Bilaterale l'incarico di valutare, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, le modalità per l'istituzione entro il 31.12.2025 del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

Articolo 12 – Disposizioni applicabili alle attività dell'alpeggio ed ai lavoratori delle malghe

I datori di lavoro si impegnano nel ricercare e promuovere, per i lavoratori operanti in malga, l'occupazione per almeno 110 giornate di lavoro all'anno.

Al lavoratore sarà garantito il riposo settimanale di 24 ore consecutive.

Nei casi in cui non fosse possibile il godimento di tale riposo per motivi organizzativi, al lavoratore sarà corrisposta una indennità di mancato riposo pari ad una giornata lavorativa.

A discrezione dell'interessato potrà essere concordata la possibilità di godimento del turno di riposo frazionato in due giornate consecutive fino alla decorrenza delle 24 ore.

Il vitto e l'alloggio sono a totale carico del datore di lavoro.

Tenuto conto che per gli addetti alle malghe, data la peculiarità del rapporto stesso e della discontinuità del lavoro, non si possono stabilire i periodi giornalieri di effettivo lavoro, ne consegue che spetta al lavoratore una paga giornaliera forfettaria e onnicomprensiva.

In considerazione della particolare funzione del coadiuvante, delle mansioni esercitate e della discontinuità delle prestazioni, il salario dello stesso avrà quale base di riferimento settimanale le 39 ore della paga spettante all'operaio comune a tempo determinato. Resta comunque valido quanto stabilito dal terzo paragrafo del presente articolo.

Nel caso in cui, per ragioni di urgente necessità, vengano svolti lavori straordinari, tali prestazioni di lavoro dovranno essere comunicati al capo malga o al suo delegato per il loro riconoscimento possibilmente entro le 24 ore successive.

L'inosservanza di tale comunicazione, non permettendo la verifica del lavoro e della prestazione eseguita non darà titolo per il suo riconoscimento, né potrà essere contestata dal lavoratore.

Con particolare riguardo ai lavoratori operanti in malga, si riconoscono i seguenti livelli di inquadramento:

Livello 2° Operai (ex specializzato super)

- capo malga: addetto al quale sono affidati i compiti della conduzione generale della malga, della responsabilità della mungitura, delle condizioni generali del bestiame e della direzione degli altri addetti alla malga;
- casaro: addetto al quale sono affidati i compiti della custodia e della trasformazione del prodotto;

Livello 3° Operai (ex specializzato)

- aiuto casaro con conduzione del magazzino di stagionatura del formaggio;

Livello 5° Operai (ex qualificato)

- responsabile del bestiame: addetto al quale è affidata dal capo malga o dal titolare la custodia, l'alimentazione, la mungitura e la cura del bestiame;

Livello 6° Operai (ex comune)

- coadiuvante di tutte le figure sopra espresse (es. aiuto mungitore, addetto alla pulizia della mandria e delle strutture, addetto al pascolo del bestiame).

Articolo 13 – Ente Bilaterale per l'agricoltura vicentina

È istituito, dal 29.4.2014, l'Ente bilaterale per l'agricoltura vicentina, al cui Statuto il presente CPL rinvia.

Il contributo complessivo, da ripartire in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore, è del 2,50%. Il C.A.C. provinciale a carico delle aziende florovivaiste è uguale a quello del settore agricolo.

Articolo 14 – Osservatorio provinciale agricolo

Le parti concordano di dare attuazione all'Osservatorio Provinciale adottando il Regolamento di funzionamento come previsto dall'allegato 8 del CCNL sottoscritto il 19 giugno 2018, qui di seguito riprodotto.

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori (art. 9 CCNL) Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1. Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2. Segreteria

La Segreteria dell'Osservatorio sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3. Riunioni dell'Osservatorio

I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del Segretario. Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio. Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti. I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate. Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

4. Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca. È ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato. In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5. Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 9 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai Contratti provinciali di lavoro.

6. Operatività dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

Articolo 15 – Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo di percepire tramite ritenuta sul salario i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare tramite delega sottoscritta redatta su apposito modello. La delega, da inviare a mezzo lettera raccomandata, ha efficacia dalla data espressamente indicata e conserva la sua validità per tutto il tempo di durata del rapporto di lavoro (o dei ripetuti rapporti a tempo determinato instaurati con la stessa azienda) e a favore dell'organizzazione sindacale indicata. La misura della contribuzione è stabilita nello 0,80% del salario lordo. L'azienda è autorizzata ad effettuare la ritenuta a carico dei dipendenti che abbiano rilasciato delega, versando a sua volta le quote alle rispettive organizzazioni sindacali.

Articolo 16 – Welfare e Previdenza complementare

Le parti concordano nella necessità di promuovere presso le aziende con lavoratori dipendenti il Welfare Aziendale come l'insieme dei beni e servizi che un'azienda può mettere a disposizione dei suoi dipendenti e delle loro famiglie al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, usufruendo di specifici sgravi fiscali. Il welfare può essere considerato come contributo volontario, erogato dall'azienda alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee.

Si concorda di ampliare le iniziative, oltre alle attuali azioni, dell'Ente bilaterale in ordine ad interventi di assistenza e welfare, prevedendo l'erogazione di un rimborso delle spese scolastiche che, dall'anno scolastico 2024/2025, sarà erogato per l'iscrizione a tutti i tre anni delle scuole medie inferiori.

Le parti demandano all'Ente Bilaterale di valutare l'istituzione di un contributo per le spese oculistiche e l'aumento del contributo da concedere alle aziende per l'elaborazione del DVR, nonché, di valutare l'istituzione di un "contributo solidale" nell'ambito delle previsioni dell'art. 37 del CCNL.

Le parti si impegnano a promuovere l'adesione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare contrattuali.

È data facoltà al lavoratore che aderisce alla previdenza complementare, così come previsto dal vigente CCNL, di aderire ad altro Fondo Regionale Contrattuale.

Articolo 17 – Sezione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità presso la Cisoa

Le parti si impegnano ad approfondire entro il 31.12.2025 all'interno della Cisoa l'attivazione della sezione Territoriale della Rete di Lavoro Agricolo.

Articolo 18 – Contratti di appalto

In applicazione del vigente CCNL le aziende agricole appaltanti devono comunicare all'Ente Bilaterale (EBAVI) entro 5 giorni lavorativi dall'inizio dell'appalto, mediante compilazione della modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale, i riferimenti fiscali delle aziende appaltatrici, dichiarare di aver effettuato la verifica contributiva (DURC), la verifica del possesso di una struttura imprenditoriale adeguata all'oggetto dell'appalto e l'applicazione della contrattazione collettiva stipulata dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le parti si impegnano attraverso l'Ente Bilaterale promuovere con appositi incontri rivolti alle aziende agricole l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2 - *quinquies* "Disposizioni in materia di appalti e istituzione di una relativa banca dati" approvato nella conversione in legge del D.L. 63/2024 "Disposizioni urgenti per le imprese agricole. Della pesca e dell'acquacoltura, nonché per le imprese di interesse strategico nazionale"

Articolo 19 – Norme disciplinari

Per gli operai agricoli le parti concordano di fare riferimento per le norme disciplinari a quanto previsto dagli art. 77, 78 e 79 del CCNL sottoscritto il 19 giugno 2018, e che qui si riportano:

Art. 77 – 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 debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 89.

Art. 78 – 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 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 alla Sede provinciale dell'INPS.

Art. 79 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni. Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 78 il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Articolo 20 – Testo consolidato e stampa

Il presente testo consolidato del contratto provinciale di lavoro è stato redatto dall'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Vicentina in data 28 novembre 2024, coordinando il contenuto dell'accordo raggiunto in data 15 ottobre 2024 con quello risultante dai precedenti rinnovi previo accordo con le parti sopra indicate che lo hanno sottoscritto per conferma.



DECORRENZA 1° OTTOBRE 2024

RETRIBUZIONE OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO

Area	Qualifica	Retribuzione	Aumento	Retribuzione	Retr. Oraria	Scatti	
		31/12/2023	01/10/2024	01/10/2024	01/10/2024	mensile	orario
1	Livello 1	1.844,31	118,04	1.962,35	11,61	12,78	0,07562
1	Livello 2	1.812,97	116,03	1.929,00	11,41	12,78	0,07562
1	Livello 3	1.728,83	110,65	1.839,48	10,88	12,50	0,07396
2	Livello 4	1.649,85	105,59	1.755,44	10,39	11,93	0,07059
2	Livello 5	1.558,03	99,71	1.657,74	9,81	11,36	0,06722
3	Livello 6	1.401,98	89,73	1.491,71	8,83	9,89	0,05852

RETRIBUZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO

Area	Qualifica	Retribuzione	Aumento	Retribuzione	Terzo El.	Tot. Ret. Con.
		31/12/2023	01/10/2024	01/10/2024	01/10/2024	01/10/2024
1	Livello 1	10,91	0,70	11,61	3,53	15,14
1	Livello 2	10,73	0,68	11,41	3,47	14,88
1	Livello 3	10,23	0,65	10,88	3,31	14,19
2	Livello 4	9,77	0,62	10,39	3,16	13,55
2	Livello 5	9,22	0,59	9,81	2,99	12,80
3	Livello 6	8,30	0,53	8,83	2,69	11,52
3	Livello 7 raccolta Tabacco	6,31	0,40	6,71	2,04	8,75
3	Livello 8 raccolta Frutta/Uva/Orticole (*)	5,82	0,37	6,19	1,88	8,07

(*) Livello valido fino al 31.12.2024

RETRIBUZIONE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO

Area	Qualifica	Retribuzione	Aumento	Retribuzione	Retr. Oraria	Scatti	
		31/12/2023	01/10/2024	01/10/2024	01/10/2024	mensile	orario
1	Livello a1	1.866,09	119,43	1.985,52	11,75	12,78	0,0756213
1	Livello a	1.834,43	117,40	1.951,83	11,55	12,78	0,0756213
1	Livello b	1.749,04	111,94	1.860,98	11,01	12,50	0,0739645
2	Livello c	1.669,81	106,87	1.776,68	10,51	11,93	0,0705917
2	Livello d	1.576,13	100,87	1.677,00	9,92	11,36	0,0672189
3	Livello e	1.416,69	90,67	1.507,36	8,92	9,89	0,0585207

RETRIBUZIONE DEGLI OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO

Area	Qualifica	Retribuzione	Aumento	Retribuzione	Terzo Elemento	Tot. Ret. Con.
		31/12/2023	01/10/2024	01/10/2024	01/10/2024	01/10/2024
1	Livello a1	11,04	0,71	11,75	3,58	15,33
1	Livello a	10,85	0,70	11,55	3,52	15,07
1	Livello b	10,35	0,66	11,01	3,35	14,36
2	Livello c	9,87	0,64	10,51	3,20	13,71
2	Livello d	9,33	0,59	9,92	3,02	12,94
3	Livello e	8,39	0,53	8,92	2,72	11,64

EBA.VI

L'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Vicentina, Ebavi, costituito in virtù di un accordo sindacale tra le Organizzazioni datoriali e dei lavoratori del settore agricolo della provincia di Vicenza Confagricoltura Vicenza, Coldiretti Vicenza, Cia Vicenza, Fai-Cisl, Flai Cgil e Uila-Uil, in applicazione del CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti, ha quali scopi l'integrazione dei trattamenti assistenziali di legge, in caso di malattia o di infortunio degli operai agricoli, l'erogazione di prestazioni a sostegno del reddito, la promozione di misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nonché la promozione della formazione per gli operai e le aziende del comparto agricolo.