



FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA - PISTOIA

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

**(stipulato il 23 luglio 2021)**

CONFAGRICOLTURA PISTOIA  
UNIONE PROVINCIALE DEGLI  
AGRICOLTORI DI PISTOIA

FLAI – CGIL Pistoia - Prato

FEDERAZIONE PROVINCIALE  
COLDIRETTI PISTOIA

FAI – CISL Toscana Nord

CONFEDERAZIONE ITALIANA  
AGRICOLTORI TOSCANA CENTRO

UILA - UIL Territori Toscani

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

**(stipulato il 23 luglio 2021)**



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

Il giorno 23 luglio 2021, in Pistoia, presso la sede della Confagricoltura Pistoia Unione Provinciale degli Agricoltori di Pistoia - Via N. Copernico, 96/A loc. Sant'Agostino Pistoia

tra

- Confagricoltura Pistoia o Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dal Presidente Andrea Zelari, assistito dal Direttore dell'Unione stessa Daniele Lombardi e da Serena Pardini
- La Federazione Provinciale Coldiretti Pistoia, rappresentata dal Presidente Fabrizio Tesi, assistito dal Direttore Gianfranco Drigo e da Massimo Latini;
- La Confederazione Italiana Agricoltori Toscana Centro, rappresentata dal Presidente Sandro Orlandini, assistito dal Direttore Lapo Baldini e da Irene Fiorelli;

e

- la FLAI – CGIL Pistoia-Prato rappresentata dal segretario Sig. Francesco Baccanelli
- la FAI – CISL Toscana Nord rappresentata dal Sig. Amedeo Sabato
- la UILA – UIL Territori Toscani rappresentata dalla Sig.ra Udirica Fabbri
- con la presenza di una delegazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Visto il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018 ed il C.P.L. stipulato in Pistoia il 07 marzo 2017;

si è presentato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Pistoia.

## **Art. 1**

### **Contratto individuale**

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal contratto integrativo provinciale di lavoro.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali.

## **Art. 2**

### **Durata e disdetta**

Salvo le norme per le quali è stata prevista apposita data di entrata in vigore, il presente contratto Provinciale decorre dal 01 gennaio 2020 ed ha durata sino al 31 dicembre 2023.

Esso si intenderà rinnovato di anno in anno, se non disdettato da una delle parti contraenti almeno quattro mesi prima della sua scadenza a mezzo lettera raccomandata A.R. o PEC.

Il presente contratto, ancorché disdettato, continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino all'entrata in vigore del nuovo contratto Provinciale di lavoro.

### **Art. 3**

#### **Efficacia del contratto**

Le norme stabilite dal presente contratto collettivo Provinciale (CPL), sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e degli operai e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti della Provincia di Pistoia.

Ad eccezione di quanto stabilito per gli aumenti salariali di cui agli Art. 14 e 15, il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018, per le norme non espressamente disciplinate dal CPL stesso.

### **Art. 4**

#### **Riassunzione**

Ai fini dell'assunzione degli operai agricoli stagionali, così come previsto dall'art. 20 del CCNL del 29 giugno 2018, che richiama l'art. 8-*bis* della legge n. 79 dell'83 e successive modifiche e integrazioni, verrà data precedenza nella riassunzione ai lavoratori stagionali che manifestano la volontà di esercitare il diritto previsto dall'art. 8-*bis* citato nei termini previsti dalla legge.

### **Art. 5**

#### **Manodopera addetta alle operazioni di raccolta**

I lavoratori addetti alle operazioni di raccolta, sono inquadrati all'interno dell'area 3 - comune del presente C.P.L. con il salario stabilito dal Contratto provinciale di Lavoro per detta categoria.

Le parti individuano le seguenti esclusive operazioni di raccolta:

- raccolta olive;
- raccolta uva;
- raccolta ortaggi;
- raccolta frutta;

- raccolta fiori.

Ai sopra indicati lavoratori, operai a tempo determinato addetti alle operazioni di raccolta, si applica una retribuzione oraria lorda onnicomprensiva a valere ad ogni effetto contrattuale e di legge, come di seguito indicato:

tariffa oraria unica di raccolta per olive, uva, ortaggi, frutta e fiori pari ad euro 7,50 onnicomprensivi.

## **Art. 6**

### **Lavoratori migranti**

Per i gruppi di lavoratori migranti di cui all'art. 25 del C.C.N.L. del 19 giugno 2018 è previsto il rimborso delle spese di viaggio dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno.

## **Art. 7**

### **Classificazione degli operai agricoli e dei lavori**

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento.

La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione.

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

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così stabilita:

### **AREA 1<sup>a</sup> - DECLARATORIA**

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

### **SPECIALIZZATO SUPER:**

**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 e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo 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 q.li provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

**Cantiniere:**

il cantiniere che, oltre ad avere la responsabilità del carico e dello scarico dei prodotti della cantina, è in possesso di particolare esperienza e capacità professionale teorico - pratica per cui è in grado di effettuare autonomamente e con responsabilità tutte le operazioni di vinificazione, nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e la sua conservazione (escluse competenze dell'enologo).

**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 prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

**Istruttore ippico responsabile del maneggio:**

in strutture agricole ed agrituristiche.

**Addetto al ricevimento in strutture agrituristiche:**

con padronanza di lingue straniere scritte e parlate e con conoscenza di sistemi tecnologici informatici.

**Macellaio esperto:**

colui che con esperienza, autonomia e perizia taglia e seziona in parti l'intero animale.

**SPECIALIZZATO:**

muratore, fabbro, bottaio, falegname, conduttore autocarro o trattrice per cui occorra la patente, meccanico, motorista, conduttore di macchine operatrici per cui occorra la patente, frantoiano responsabile dell'andamento del frantoio e del funzionamento dei macchinari, l'unico addetto alla stalla per l'allevamento dei bovini, l'unico addetto alle incubatrici negli allevamenti specializzati di tipo industriale di animali di bassa corte, addetto alle operazioni di monta taurina o toraio, innestatore, potatore capace di eseguire la potatura di riforma dell'olivo, il cantiniere che oltre ad avere la responsabilità del carico e scarico dei prodotti della cantina è in possesso di particolari esperienze e capacità per cui è in grado di effettuare le operazioni di vinificazione nonché quelle susseguenti per la preparazione definitiva del prodotto e della sua conservazione; il magazziniere che, oltre ad avere la responsabilità del carico e scarico dei prodotti di magazzino, provvede alla compilazione dei mandati di consegna, cuoco unico che presti l'attività in aziende in cui la struttura del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica e capacità professionali. L'addetto alla piscina (bagnino) l'operaio in grado di svolgere la vigilanza e l'assistenza dei clienti in piscina e di provvedere alle operazioni di primo soccorso in caso di incidenti ai bagnanti. Deve altresì provvedere alla manutenzione ordinaria della piscina e delle attrezzature relative. Tale dipendente deve essere in possesso del brevetto di assistente bagnante per acque interne.

**Macellaio:**

colui che con perizia taglia e seziona le parti dell'animale.

**AREA 2<sup>a</sup> – 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.

### **QUALIFICATO SUPER:**

il cantiniere addetto alle macchine di sterilizzazione ed alle operazioni di imbottigliamento e compilazione del mandato di consegna;  
l'unico addetto con mansioni di guardia non giurata;  
cuoco, anche unico, che non cura il ricettario e l'approvvigionamento dei cibi in strutture agrituristiche.

### **QUALIFICATO:**

magazziniere, cantiniere, guardia non giurata, terz' uomo addetto alla stalla ed al bestiame, mungitore, aiuto trattorista ed aiuto macchinista, conduttore di macchine operatrici, potatore in genere di olivi, potatore di viti e piante da frutto, boscaiolo, frantoiano, pressatore ed imboccatore, preparatore di miscele ed irrorazione delle stesse, seminatore a mano di panico, seminatore e trapiantatore a mano di ortaggi, aiuto cuoco in strutture agrituristiche, cameriere che opera negli alloggi e nel servizio di ristorazione e guardaroba in strutture agrituristiche, aiuto macellaio e barista agriturismo.

## **AREA 3<sup>a</sup> – DECLARATORIA**

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

### **COMUNE:**

operaio comune, addetto al lavoro dei campi, manovale, garzone fa tutto, addetto alla raccolta ed ammazzettatura del panico, addetto alla raccolta di

ortaggi, addetto all'allevamento di animali di bassa corte e a tutti quei lavori non propri dei qualificati e degli specializzati, personale di fatica e di pulizia. Effettua le pulizie, la manovalanza in genere, anche nell'accoglienza dei clienti nelle aziende agrituristiche.

### **CAPO:**

Ai lavoratori specializzati e non ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale nella misura del 13% nei confronti della categoria e gruppo della figura di appartenenza, l'incarico dovrà essere conferito per scritto dal datore di lavoro al lavoratore, con l'indicazione della durata, anche presunta dell'incarico stesso.

La maggiorazione del 13% dovrà essere effettuata sulla retribuzione con l'esclusione, nel caso di operaio a tempo determinato, del terzo elemento di cui all'art. 49 del CCNL.

## **Art. 8**

### **Classificazione degli operai florovivaisti e dei lavori**

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

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche essenziali e i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

### **AREA 1<sup>a</sup> – 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" – 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 1a 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 che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo 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 q.li, 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.

**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:** 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 lavoratori assegnatigli.

**Conduttore di caldaie a vapore:** 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, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

**Meccanico-collaudatore:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla manutenzione e riparazioni ordinarie e straordinarie dei mezzi meccanici ed impianti aziendali, effettua anche, sempre in modo autonomo, il montaggio dei nuovi impianti nonché la revisione ed il collaudo dei mezzi aziendali e degli impianti stessi garantendo il loro regolare funzionamento, svolgendo attività lavorativa polivalente.

**Responsabile delle spedizioni:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, dispone all'interno dell'azienda l'esecuzione dei lavori relativi alla spedizione delle piante e consegna delle merci, provvede altresì alla compilazione e tenuta dei buoni di consegna delle produzioni in spedizione rispondendo dell'attività cui è stato specificatamente proposto, nonché dei materiali, merci e documenti ricevuti in consegna.

**Responsabile delle lavorazioni in serra:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, individua i tempi e le modalità per la produzione delle diverse varietà di piante, effettua tutte le mansioni inerenti alle lavorazioni di serra scegliendo in modo autonomo i più opportuni prodotti per la concimazione, disinfestazione, miscelazione dei prodotti chimici, ormoni e marze per il taleggio, ecc. ed ha la diretta responsabilità, limitatamente al ciclo di lavorazione, del complesso delle lavorazioni che vi vengono effettuate.

**Responsabile impianti di irrigazione:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, ha come incarico prevalente e continuativo il compito di realizzare, verificare e seguire nel tempo gli impianti di irrigazione, anche complessi, necessari all'azienda, con specifiche competenze concernenti sia le attrezzature tecniche, informatiche, che le conoscenze colturali delle varie specie e del loro fabbisogno idrico, che gli consentono di giudicare e decidere autonomamente, e con assunzione di responsabilità diretta, i tempi e le modalità dell'irrigazione stessa (periodi e quantità di acqua necessaria - tipo di irrigazione necessaria, ecc.).

**Innestatore selezionatore:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, ha come incarico il compito di selezionare e/o raccogliere, anche al di fuori dell'azienda, le piante che per forma e caratteristiche varietali meglio si adattano alla coltivazione ed al prelievo del materiale propagativo ed è in grado, altresì, di effettuare tutti i tipi di innesto praticati nell'azienda, con buona conoscenza di ogni altro tipo di innesto delle piante arboree, anche non praticato normalmente nella zona, decidendo autonomamente la scelta del periodo più adatto ed il reperimento ed il prelievo del materiale propagativo.

### **Livello "b" – SPECIALIZZATO**

Vivaisti;  
potatori;  
innestatori e ibridatori;  
preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;  
selezionatori di piante innestate;  
conduttori patentati di autotreni, automezzi, trattori e sollevatori telescopici;  
conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;  
meccanici;  
elettricisti;  
spedizionieri;  
costruttori di serre.

Si precisa che il giardiniere e vivaista è il lavoratore specializzato che, alle dipendenze dirette del conduttore o del capo giardiniere o capo vivaista, esegue e disimpegna con perizia ed in modo autonomo tutti i lavori e le mansioni inerenti al giardinaggio, alla coltivazione dei fiori, dei semenzai, piantonai, vivai e della esecuzione di colture floreali di speciale importanza su cui sia particolarmente specializzato.

## **AREA 2<sup>a</sup> – 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" – QUALIFICATO SUPER**

addetti agli impianti termici;  
aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;  
preparatore di talee che provvede in modo autonomo alla scelta in campo del materiale più idoneo alla radicazione e successiva preparazione delle talee.

Si conviene che la figura del lavoratore " falegname " sia inclusa fra gli specializzati o i qualificati super a seconda delle mansioni svolte.

### **Livello "d" – QUALIFICATO**

Tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b" – SPECIALIZZATO;  
preparatori di acqua da irrorazioni;  
irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;  
imballatori;  
conduttori di piccoli trattori, di mezzi meccanici semoventi e/o sollevatori;  
trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

## **AREA 3<sup>a</sup> – DECLARATORIA**

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

### **Livello "e" – COMUNE**

**Comuni:** addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali, quali ad esempio: invasatori, preparatori di talee, addetti alla pulizia, ecc....

### **CAPO:**

Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale nella misura del 13%.

L'incarico dovrà essere conferito per scritto dal datore di lavoro al lavoratore, con l'indicazione della durata, anche presunta, dell'incarico stesso.

La maggiorazione del 13% dovrà essere effettuata sulla retribuzione con esclusione, nel caso di operaio a tempo determinato, del 3° elemento di cui all'art. 49 del C.C.N.L.

## **Art. 9 Orario di Lavoro**

L'orario contrattuale massimo di lavoro, stabilito nella misura di 39 ore settimanali viene di norma suddiviso in 4 giorni lavorativi di 8 ore giornaliere ed uno di 7 ore, col sabato di norma libero.

Resta comunque stabilito che gli operai, in caso di particolari esigenze aziendali, sono tenuti a prestare la loro opera anche nella giornata di sabato.

In tal caso le ore lavorate in eccedenza alle ore 39 settimanali, saranno retribuite con la maggiorazione della percentuale prevista per il lavoro straordinario.

Tenuto conto delle esigenze aziendali nelle diverse fasi produttive, in applicazione dell'art. 34 del CCNL, 2° comma (*tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del d.lgs. 8.4.2003, n. 66, può essere computato anche come*

*durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore) e 3° comma ( la variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente 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),* l'impresa ha facoltà per comprovate esigenze aziendali e per un periodo massimo di 85 ore annue, di stabilire un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro corrispondente periodo dell'anno. Pertanto l'orario contrattuale di lavoro può essere elevato nei periodi da marzo a maggio e da settembre a novembre e comunque nei periodi delle semine, dei trapianti e delle raccolte - consegne - carico - scarico, con il massimo di 5 ore la settimana distribuite in 1 ora massimo al giorno dal lunedì al venerdì o 4 ore al sabato ed 1 negli altri giorni. I recuperi saranno effettuati nel periodo da giugno a settembre e da novembre a dicembre, tramite riduzione di orario di lavoro giornaliero e, o recuperando l'intera giornata. Le ore di lavoro eccedenti all'orario flessibile (44 ore settimanali) saranno considerate straordinarie a tutti gli effetti e regolate nei limiti di 2 ore giornaliere e 13 settimanali e negli altri emolumenti dall'art. n. 10 del C.P.L.

La distribuzione delle ore lavorative nelle giornate sarà effettuata con intervalli di ore 3 (tre) per i mesi di giugno, luglio e agosto ed ore 1 (una) nei restanti mesi, salvo diversi accordi intervenuti fra il datore di lavoro e la maggioranza dei lavoratori.

Ove l'orario ordinario di lavoro settimanale venga suddiviso in 5 giorni, col sabato di norma libero, detta giornata concorre alla formazione del periodo delle ferie previsto dall'art. 36 del CCNL.

Per gli operai addetti alle stalle ed agli agriturismi, tenuto conto delle particolari esigenze produttive ed organizzative, e fermo restando l'orario ordinario di 39 ore settimanali, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro sarà concordato direttamente tra il datore di lavoro o chi per lui e gli operai.

Gli operai addetti al bestiame dovranno prestare l'assistenza notturna in caso di necessità, come dovranno effettuare il lavoro strettamente limitato al governo ed alla cura del bestiame anche nei giorni festivi e domenicali. Agli operai predetti, dovrà comunque essere assicurato un riposo continuativo di

almeno 8 ore in coincidenza con le ore notturne fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 66/2003.

### **Dichiarazione a verbale:**

L'orario medio agli effetti della determinazione della retribuzione giornaliera per la corresponsione della 13<sup>a</sup> mensilità, della 14<sup>a</sup> mensilità, dell'eventuale indennità sostitutiva delle ferie, delle festività nazionali e infrasettimanali, del trattamento di fine rapporto, ecc. è di 6 ore e 30 minuti, pari al coefficiente 6,50.

Nelle aziende ove si pratica l'orario settimanale di 39 ore distribuito in 5 giorni dal lunedì al venerdì, ove una delle festività nazionali o infrasettimanali rimaste in vigore, cada in uno di tali 5 giorni, per la festività stessa non lavorata la giornata di paga sarà ragguagliata alle ore dell'orario ordinario giornaliero.

Se vi è invece prestazione lavorativa, in aggiunta alla paga giornaliera, spetterà al lavoratore la retribuzione relativa alla festività in ragione di ore 6 e 30 minuti.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per rielaborare il periodo di utilizzo degli orari plurisettimanali (85 ore) sulla base di eventuali nuove esigenze determinate anche dal mercato.

## **Art. 9 bis** **Part time settore agrituristico**

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. in relazione ai limiti minimi della prestazione *“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”* le parti stabiliscono che è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni di durata inferiore a quelle previste nel C.C.N.L. per il settore agrituristico. Le parti firmatarie del presente contratto provinciale si incontreranno per definire specifici accordi.

## **Art. 10**

### **Lavoro straordinario, festivo, notturno**

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all' art. 40 del CCNL per gli operai agricoli e all'art. 41 del citato CCNL per gli operai florovivaisti;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20 alle ore 6, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22 alle ore 5 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.

Il lavoro straordinario, salvo quanto previsto per i periodi di flessibilità in eccedenza alle 44 ore settimanali, non potrà superare le 3 (tre) ore giornaliere e le 18 (diciotto) ore settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra ed i limiti di legge, il limite massimo individuale di lavoro straordinario dell'anno non potrà superare le 300 (trecento) ore.

Le percentuali di maggiorazione per gli operai agricoli sono le seguenti:

- lavoro straordinario	25%
- lavoro festivo	40%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro festivo notturno	60%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 49 del CCNL.

Nei casi in cui la retribuzione sia composta anche dal terzo elemento, 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%.

Le percentuali di maggiorazione per gli operai florovivaisti, visto l'art. 43 del CCNL sono le seguenti:

- lavoro straordinario	29%
- lavoro festivo	40%
- lavoro notturno	48%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro festivo notturno	55%

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale, come definito dall'art. 49 del CCNL.

Per gli operai a tempo determinato la cui retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

## **Art. 11**

### **Riposo settimanale**

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora ai lavoratori addetti al bestiame o aventi particolari mansioni, non sia possibile per esigenze aziendali usufruire dell'intero riposo settimanale, il datore di lavoro dovrà ridurre al minimo le prestazioni lavorative nel giorno considerato.

## **Art. 12**

### **Organizzazione del lavoro - Ferie**

In ordine a quanto previsto dall'art. 36 del CCNL, al fine di assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento delle ferie (garantendo al lavoratore il godimento di almeno due settimane consecutive), le aziende ed i singoli lavoratori concorderanno di massima il calendario delle ferie entro il 30 aprile di ogni anno, cercando di coordinare le esigenze dei lavoratori con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.

## **Art. 13**

### **Interruzione – Recuperi**

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

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, 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 l'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore entro 15 (quindici) giorni successivi all'interruzione, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere e 12 (dodici) settimanali.

Il recupero delle ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore, oltre il normale orario giornaliero, riguarda le ore non lavorate ma accreditate o pagate al lavoratore con la normale retribuzione.

Per le ore ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 08/08/72 n. 457.

Si precisa inoltre per gli operai florovivaisti, visto il 1° comma dell'art. 45 del CCNL, che le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione, solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.



***b) operai agricoli OTD (aumento €/orario) dal 01.07.2021***

***Area 1***

*Specializzato super* € 0,2065

*Specializzato* € 0,1990

***Area 2***

*Qualificato super* € 0,1925

*Qualificato* € 0,1823

***Area 3***

*Comune* € 0,1656

Le retribuzioni resteranno in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

Per gli operai a tempo indeterminato, agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene moltiplicando la paga oraria per 6,50 e quella mensile moltiplicando la paga oraria per 169.

All'operaio agricolo a tempo indeterminato, al quale il datore di lavoro non sia in grado di fornire un'abitazione igienica e sufficiente per lo stesso e la sua famiglia, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva di euro 15,50 mensili.

Tale indennità non sarà corrisposta quando l'operaio, per propri motivi, non ritenga di fruire dell'abitazione messagli a disposizione dall'azienda.

Nel caso di più familiari coabitanti che abbiano con la stessa azienda diversi rapporti di lavoro a tempo indeterminato, l'abitazione sarà concessa esclusivamente al capo famiglia senza ulteriori indennità sostitutive agli altri dipendenti coabitanti, in caso di mancata concessione, l'indennità sostitutiva spetta al capo famiglia.

Nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro, previa disdetta di 3 (tre) mesi, può sostituire l'abitazione con altra nell'ambito dell'azienda stessa.

L'indennità sostitutiva sopra indicata viene assunta in quanto ai fini del calcolo della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, e del TFR.

## Dichiarazione a verbale:

Le parti, tenuto conto che l'art. 49 del CCNL recita “i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto”, visto che nei precedenti rinnovi le tabelle sottoscritte e utilizzate per l'elaborazione delle buste paga sono orarie, le parti si impegnano a continuare ad elaborare le suddette tabelle su base oraria, sia per gli OTD che per gli OTI agricoli e florovivaisti e di riunirsi entro i due mesi successivi alla firma del presente CPL, per verificare l'integrazione dello stesso.

### **Art. 15** **Retribuzione operai florovivaisti**

Con decorrenza dal 1° luglio 2021, il salario provinciale per gli operai florovivaisti, saranno apportate alle retribuzioni orarie del salario provinciale, in vigore alla stessa data i seguenti aumenti lordi onnicomprensivi di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL 19 giugno 2018 – parte contratto provinciale:

#### ***a) operai florovivasti OTI (aumento €/orario) dal 01.07.2021***

##### ***Area 1***

*Specializzato super* € 0,1829

*Specializzato* € 0,1759

##### ***Area 2***

*Qualificato super* € 0,1687

*Qualificato* € 0,1592

##### ***Area 3***

*Comune* € 0,1427

#### ***b) operai florovivasti OTD (aumento €/orario) dal 01.07.2021***

##### ***Area 1***

*Specializzato super* € 0,2386

*Specializzato* € 0,2295

##### ***Area 2***

*Qualificato super* € 0,2201

*Qualificato* € 0,2076

**Area 3**  
**Comune**

€ 0,1861

Per quant'altro si fa riferimento all'art. 49 del Contratto Collettivo Nazionale.

### **Dichiarazione a verbale:**

Le parti, tenuto conto che l'art. 49 del CCNL recita *“i salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a seconda dei tipi di rapporto”*, visto che nei precedenti rinnovi le tabelle sottoscritte e utilizzate per l'elaborazione delle buste paga sono orarie, le parti si impegnano a continuare ad elaborare le suddette tabelle su base oraria, sia per gli OTD che per gli OTI agricoli e florovivaisti e di riunirsi entro i due mesi successivi alla firma del presente CPL, per verificare l'integrazione dello stesso.

## **Art. 16**

### **Modalità di pagamento della retribuzione**

Agli operai a tempo indeterminato e determinato, la retribuzione viene erogata mensilmente in base ai giorni di effettiva prestazione e con periodicità posticipata.

La corresponsione della paga deve essere effettuata non oltre i dieci giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce

Fermo restando il disposto dell'art. 4 della legge 5 gennaio 1953 n. 4, le aziende consegneranno all'atto della corresponsione ai lavoratori dipendenti il prospetto paga.

## **Art. 17**

### **Malattia ed infortuni operai agricoli, forestali e florovivaisti**

1. Dal 1° gennaio 2022, agli operai agricoli, forestali privati e florovivaisti assenti dal lavoro per malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul

lavoro, è garantito un trattamento pari al 100% del salario tabellare di qualifica, previsto dagli articoli 14 e 15 del presente contratto collettivo provinciale.

2. Durante i primi tre giorni sarà assicurato agli operai di cui sopra un trattamento complessivo pari al 100% del salario tabellare di qualifica per le malattie e gli infortuni, sul lavoro e non, che si protraggono continuativamente oltre 8 giorni.
3. Concorrono a formare il suddetto trattamento le indennità corrisposte da INPS, INAIL e gli assegni stabiliti dal FIMI (Fondo Indennizzi Malattie ed Infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro), salvo quanto previsto dall'art. 4 della legge 19 gennaio 1963, n.15.
4. In caso di malattia od infortunio l'operaio deve avvertire l'azienda entro il medesimo giorno di assenza ed inviare alla stessa, entro tre giorni dall'inizio della stessa, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
5. L'azienda ha facoltà, in base all'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300, di far eseguire controlli durante la malattia o l'infortunio dell'operaio a mezzo ispettori dell'INPS, dell'INAIL e dell'AUSL.
6. L'operaio con contratto a tempo indeterminato di cui sia stata comprovata la malattia o l'infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche non continuativi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.
7. 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.
8. Trascorsi i termini di conservazione del posto e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro senza alcun preavviso e dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, dei ratei della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.
9. In caso di ricaduta della stessa malattia od infortunio non sul lavoro entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'operaio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del

posto per un ulteriore periodo di 60 giorni. Per i malati oncologici debitamente documentati e dimostrati, tale aspettativa è di 6 (sei) mesi. Superati tali limiti di ulteriore conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia o di infortunio non sul lavoro debitamente certificati, potrà usufruire, previa richiesta scritta esplicitamente accettata pure per iscritto dall'azienda, di un periodo di aspettativa di durata non superiore a mesi 2 (due). Nei sopradescritti periodi l'operaio non maturerà salario, i relativi ratei di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, ferie, aumenti periodici di anzianità e trattamento di fine rapporto, oltretutto nessun altro eventuale istituto contrattuale e di legge.

10. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, l'operaio con contratto a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli fossero stati dati un uso. Nel caso che l'operaio coltivi un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato od ha subito l'infortunio.
11. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.
12. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono integralmente quanto previsto dagli artt. 60 e 61 del CCNL 19 giugno 2018.

#### **Nota a verbale:**

Le disposizioni del presente articolo sopra elencate, entreranno in vigore **ESCLUSIVAMENTE** qualora si concretizzi ad ogni effetto, la costituzione e l'operatività del Fondo Indennizzi malattia ed infortuni (F.I.M.I.) per la Provincia di Pistoia dal 1° gennaio 2022 anche in convenzione con altre casse extra-*legem* o fondi o enti bilaterali di altri territori. In difetto di ciò, rimarranno in vigore, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, le integrazioni a carico delle Aziende stabilite dal Contratto Collettivo Provinciale di Pistoia del 7 marzo 2017 e che in ogni caso rimangono in essere fino al 31 dicembre 2021.

## **Art. 18**

### **Fondo Indennizzi Malattie e Infortuni (F.I.M.I.) e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Ai fini di indennizzare gli operai agricoli, forestali privati e florovivaisti, in caso di malattia ed infortunio e realizzare e potenziare i servizi di assistenza e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, viene istituito, per il periodo di durata del presente contratto, il Fondo Indennizzi Malattie ed Infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro (F.I.M.I.), con decorrenza dal 1° gennaio 2022.
2. Il Fondo Indennizzi Malattie ed Infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro (F.I.M.I.), riconoscerà un assegno pari alla differenza delle indennità giornaliere erogate da INPS e INAIL fino al raggiungimento del 100% del salario tabellare di qualifica, di cui agli articoli 14 e 15 del vigente contratto collettivo provinciale. Ai fini del computo dell'indennizzo, il valore a giornata si ottiene moltiplicando la suddetta paga tabellare oraria per 6,50, esclusa la quota relativa al T.F.R., per quanto attiene gli operai a tempo determinato (avventizi).
3. Il FIMI indennizzerà anche i primi tre giorni nella misura del 100% del salario tabellare di qualifica, calcolato come sopra indicato, in caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, purchè la singola assenza si protragga continuativamente oltre l' 8° giorno.
4. In caso di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, il FIMI indennizzerà per i primi tre giorni la differenza fra quanto direttamente corrisposto dall'azienda ed il 100% del citato salario tabellare di qualifica.
5. Le parti convengono che gli operai agricoli, forestali privati e florovivaisti, con rapporto a tempo indeterminato a cui si applica il presente contratto collettivo Provinciale di lavoro (C.P.L.) di Pistoia, per le malattie ed infortuni non sul lavoro, fino a 8 giorni e comunque superiori a giorni tre (g.3), riconosciuti dall'INPS, sia indennizzato, tale periodo di carenza, per due (2) eventi morbosi od infortunistici non sul lavoro, nell'arco dell'anno solare. Per quanto attiene i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato (avventizi), l'assegno di cui sopra, sarà per un (1) evento morbosso od infortunistico non sul lavoro nell'arco dell'anno solare. Presupposti per tale diritto agli avventizi (O.T.D.): la costanza del rapporto di lavoro, l'iscrizione negli elenchi anagrafici dell'anno precedente per

almeno 101 giornate di lavoro, ovvero aver raggiunto 101 giornate di lavoro nel corso dell'anno relativo all'evento morboso od infortunistico non sul lavoro. La relativa certificazione deve essere fornita dal lavoratore al Comitato di Gestione F.I.M.I., che, a sua volta, dovrà verificarlo con i dati INPS.

6. Il fondo è costituito da versamenti a carico del datore di lavoro e degli operai, rapportati alle giornate di lavoro denunciate dall'Azienda e accertate dall'INPS ai fini previdenziali. Per le iniziative sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, il versamento è a pieno carico del datore di lavoro.
7. Al versamento globale, compreso quello dovuto dagli operai, sono tenuti i datori di lavoro che avranno diritto alla rivalsa, all'atto del pagamento della retribuzione, della quota di spettanza dell'operaio.
8. Le entità dei rispettivi assegni e le relative modalità circa la riscossione delle quote e la erogazione a favore degli aventi diritto, sono stabilite dalla Convenzione e relativo Regolamento del Comitato di Gestione.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo sostituiscono quanto stabilito all'art. 62 C.C.N.L. del 19 giugno 2018.

#### **Nota a verbale 1:**

Al fine di accelerare al massimo la tempistica affinché l'operaio a tempo determinato (avventizio) acceda alle indennità erogate dall'INPS e dal FIMI, i datori di lavoro sono impegnati a redigere e presentare all'INPS stesso la modulistica di loro competenza entro sette giorni dal ricevimento del certificato medico o documento equipollente. Copia della modulistica deve essere consegnata anche al lavoratore. In tale contesto le parti concordano di chiedere incontri periodici all'INPS per verificare il tempo di liquidazione e la possibilità di una accelerazione delle pratiche da parte dell'istituto stesso.

#### **Nota a verbale 2:**

Le disposizioni del presente articolo sopra elencate entreranno in vigore **ESCLUSIVAMENTE** qualora si concretizzi ad ogni effetto la costituzione e l'operatività del Fondo Indennizzi malattie ed infortuni (FIMI) per la Provincia di Pistoia, dal 1° gennaio 2022 anche in convenzione con altre casse extra-*legem* o fondi o enti bilaterali di altri territori.

## **IMPEGNO A VERBALE:**

Qualora sussistano le condizioni le parti si impegnano sin da ora, in sede del prossimo rinnovo contrattuale provinciale, a operare per istituire e rendere autonoma la futura cassa extra-legem/ente bilaterale FIMI a livello provinciale.

### **Art. 19**

#### **Rappresentante della sicurezza dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.)**

1. Le parti prendono atto che non in tutte le aziende indicate dal verbale di Accordo Nazionale del 19 giugno 2018 (Allegato n. 6, CCNL 19 giugno 2018), i lavoratori interessati hanno provveduto ad eleggere il rappresentante della sicurezza e che, comunque, in diverse altre non si raggiungono i limiti di cui al punto 1), lettera a) del citato accordo. Pertanto stabiliscono di individuare un rappresentante per la sicurezza dei lavoratori territoriale, per l'intero territorio concernente la provincia di Pistoia, ad uso delle aziende di cui sopra dal 1° gennaio 2022.
2. Tale rappresentante, che dovrà essere persona già dotata di formazione in materia ed avere la necessaria esperienza e conoscenza delle realtà agricole dell'area territoriale di pertinenza del presente contratto, verrà individuato dal Comitato di gestione del F.I.M.I. (Fondo Indennizzi Malattie e Infortuni e per il miglioramento delle condizioni nei luoghi di lavoro), che stabilirà anche le regole di base per lo svolgimento della funzione. In ogni caso è escluso che possa svolgere attività sindacale.
3. I costi, come previsto per legge, saranno a diretto carico delle aziende e riscossi a mezzo convenzione con INPS, attraverso il Fondo Indennizzi Malattie e Infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro (F.I.M.I.) degli operai agricoli, forestali privati e florovivaisti di cui all'art. 18 del presente contratto provinciale.
4. Il presente articolo sostituisce ad ogni effetto l'accordo sindacale nazionale per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale del 19 giugno 2018.

**Nota a verbale:**

Le disposizioni del presente articolo sopra elencate, entreranno in vigore **ESCLUSIVAMENTE** qualora si concretizzi ad ogni effetto la costituzione e l'operatività del Fondo Indennizzi Malattia ed Infortuni (F.I.M.I.) per la Provincia di Pistoia dal 1° gennaio 2022, anche in convenzione con altre casse extra-legem o fondi o enti bilaterali di altri territori.

**Art. 20**  
**Rimborso spese**

Ai lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori della azienda, siano costretti a consumare i pasti o a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

È in facoltà delle parti concordare preventivamente in forma forfettaria tale rimborso.

**Rimborsi per spostamenti in azienda:**

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

Nel caso che l'azienda richieda spostamenti dal centro aziendale al posto di lavoro o viceversa, o da un posto di lavoro a posti di lavoro, e non metta a disposizione un proprio mezzo, agli operai spetterà un rimborso delle spese sostenute nella seguente misura:

- per i primi 5 Km (andata e ritorno): nessun rimborso;
- per spostamenti superiori a 5 Km: in rapporto al mezzo impiegato;
- per motoveicolo: euro 0,17 al Km;
- per autoveicolo: euro 0,34 al Km.

In alternativa a quanto sopra le parti possono convenire un rimborso forfettario.

I rimborsi di cui sopra dovranno essere corrisposti nel mese di riscontro.

Al primo gennaio di ogni anno le tariffe concordate per l'autoveicolo saranno modificate in ragione di un quinto delle variazioni intervenute sul prezzo dei carburanti.

La tariffa di rimborso per il motoveicolo sarà la metà di quella prevista per l'autoveicolo.

## **Art. 21**

### **Condizioni di lavoro - Tutela della salute dei lavoratori**

Le parti stipulanti il presente contratto auspicano la realizzazione di un diverso rapporto fra agricoltura e ambiente, attraverso l'uso di consolidate tecniche tendenti ad un più razionale impiego di prodotti chimici, ivi compresa la lotta biologica e quella guidata.

A questo scopo si ritiene indispensabile una più stretta collaborazione con gli Enti Pubblici di prevenzione e la realizzazione di una rete di servizi e di assistenza tecnica, oltre all'incentivazione della ricerca scientifica.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 68 del CCNL, le OO.SS. provinciali e quelle dei datori di lavoro, concordano di adottare il libretto sindacale sanitario, conforme a quanto previsto dallo stesso CCNL.

Tale libretto, stampato a cura delle parti firmatarie del CPL, verrà distribuito ai datori di lavoro ed agli operai agricoli e florovivaisti.

Il libretto sindacale sanitario sarà tenuto, debitamente compilato ed aggiornato in ogni sua parte, presso la sede aziendale a cura del datore di lavoro e fornito, su richiesta, al lavoratore per ogni e qualsiasi evenienza.

Nelle aziende con oltre 5 operai con contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro avrà cura di predisporre, là ove esiste la possibilità obiettiva, un locale atto alla consumazione di pasti, al riparo da improvvise avversità atmosferiche e al riposo nell'intervallo fra il lavoro del mattino e del pomeriggio.

Gli operai hanno l'obbligo di tenere puliti i locali di cui sopra.

Ogni azienda dovrà essere dotata della cassetta di pronto soccorso e di un locale spogliatoio fornito di doccia o lavandino.

Il datore di lavoro dovrà altresì mettere a disposizione degli operai addetti ai lavori che presentano fattori di nocività, i mezzi di protezione atti a salvaguardare la loro salute, ai sensi del D.lgs. 81/2008 e successive

modificazioni ed integrazioni, che dettano rispettivamente norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e norme generali per l'igiene del lavoro.

Agli operai addetti o esposti ai lavori che presentano fattori di nocività sarà concesso ogni anno, con regolare corresponsione del salario, un permesso di 4 (quattro) ore per effettuare una visita di controllo medico.

Fermo restando di norma la visita di cui sopra, tuttavia quando l'effettuazione dei lavori con particolari rischi di nocività ne consigliano la necessità, tale visita potrà essere ripetuta, nel corso dell'anno alle stesse condizioni.

Sono abilitati a richiedere le visite mediche i lavoratori singoli interessati ed il datore di lavoro.

Per tutti gli altri lavoratori, sempre a tempo indeterminato, potrà essere effettuata una visita di controllo annuale in azienda attraverso l'intervento dei Centri di Medicina Preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti senza dar luogo a ritenute salariali.

In tal caso l'Ente preposto a tale visita di controllo, dovrà dare alle aziende comunicazione preventiva con un congruo termine di almeno una settimana.

Per tale visita preventiva l'azienda concorrerà alle eventuali spese concernenti gli accertamenti sanitari per un importo non superiore a euro 5 (cinque).

Il lavoratore fornirà all'azienda la documentazione delle visite mediche e degli accertamenti sanitari.

Allo scopo di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendenti, per gli addetti ai lavori che presentano fattori di nocività, l'orario di lavoro viene ridotto - a parità di retribuzione e di qualifica - di due ore e venti minuti giornaliere.

Sono considerati lavori che presentano fattori di nocività i trattamenti con presidi sanitari molto tossici e tossici.

Nel giorno che vengono effettuati i trattamenti, viene esclusa, nelle colture trattate, qualsiasi prestazione lavorativa.

Nel giorno successivo alla fine dei trattamenti, le prestazioni lavorative, saranno limitate al tempo strettamente necessario, compatibili con le esigenze aziendali e con idonei mezzi di protezione.

In particolare per le operazioni di fresatura, zollatura, potatura e taglio erbe infestanti, le prestazioni lavorative, dopo i trattamenti con i presidi

sanitari sopra indicati, non dovranno essere effettuate prima di tre giorni dai trattamenti stessi, salvo diverse prescrizioni indicate nell'etichetta del presidio sanitario impiegato.

Le aziende agricole florovivaistiche, daranno informazione ai lavoratori interessati dei trattamenti di cui sopra eventualmente effettuati anche da ditte esterne, mediante segnalazione sui luoghi di intervento o con altri mezzi ritenuti idonei.

Ai lavoratori addetti alle lavorazioni che presentano fattori di nocività, l'azienda dovrà fornire, a seconda dei lavori stessi, maschere, occhiali, stivali, guanti, tute e/o grembiuli.

#### Sono considerati lavori pesanti:

- vuotatura manuale di fossi in sezione obbligata a profondità non inferiore a cm 100;
- ripulitura manuale dell'invaso dei laghetti artificiali;
- vuotatura manuale pozzi neri;
- impiego di martelli e vanghe pneumatiche impugnate manualmente.

Agli operai che eseguono per oltre un'ora i lavori pesanti di cui sopra compete una maggiorazione del 10% della paga oraria vigente per la categoria di appartenenza e per il tempo di effettivo impiego in detti lavori.

Non si applica la sopra indicata maggiorazione del 10% qualora si utilizzino attrezzature o sistemi tecnologicamente avanzati.

#### **Dichiarazione a verbale:**

Le parti contraenti convengono sull'opportunità che siano effettuate indagini conoscitive sulle modalità di impiego dei fitofarmaci ed il tipo dei prodotti maggiormente utilizzati dalle aziende florovivaistiche, onde pervenire ad una migliore informazione, vigilanza e prevenzione sull'uso dei fitofarmaci stessi.

A tal fine, per una migliore definizione del problema, le parti si impegnano a collaborare con i Centri di Medicina Preventiva ed altri Enti Tecnici e sanitari pubblici esistenti, impegnandosi altresì a far conoscere le modalità, gli scopi ed i risultati della indagine ai propri associati.

**Art. 22**  
**Disciplina dei licenziamenti**  
**individuali per gli operai a tempo indeterminato**

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina della legge.

**A) GIUSTA CAUSA**

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

- le assenze ingiustificate per 3 (tre) giorni consecutivi, senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari previste dal CCNL o dal CPL;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante dell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;
- il furto in azienda.

**B) GIUSTIFICATO MOTIVO**

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

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione della superficie aziendale e degli allevamenti;
- la radicale modifica degli ordinamenti colturali o della organizzazione aziendale;
- la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di fondo rustico;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di conduzione e cooperative di servizio;

- l'incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 74 del contratto collettivo nazionale.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere comunicato all'operaio a mezzo raccomandata A.R. e contenere i motivi che lo hanno determinato.

L'operaio che si ritenga lesa nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e procedure previste dall'art. 89 del CCNL esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2, della cit. Legge n. 108 del 1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli operai aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22.12.81, n. 791, convertito con modificazioni dalla legge 26.2.82, n. 54.

## **Art. 23**

### **Trattamento di fine rapporto operai agricoli**

Per quanto concerne il trattamento di fine rapporto, nel fare riferimento a quanto disposto al riguardo dall'art. 57 del CCNL, si precisa che ove l'operaio agricolo 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 4 (quattro) mesi dalla data del decesso.

## **Art. 24**

### **Provvedimenti disciplinari. Multe e sospensioni operai agricoli e florovivaisti**

Gli operai, 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 ordinato.

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

Qualsiasi infrazione alla disciplina di lavoro da parte del lavoratore dà luogo, a seconda della gravità della mancanza, all'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) **multa** fino all'importo di 2 ore di retribuzione;
- c) **sospensione** dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di giorni 3.

Il datore di lavoro nell'applicare i provvedimenti disciplinari deve attenersi alle disposizioni stabilite dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### **Multa:**

Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la multa nei seguenti casi:

- a) quando, senza un giustificato motivo, l'operaio si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) quando, per negligenza l'operaio arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
- c) quando l'operaio non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- d) quando durante il lavoro venga utilizzato il telefono cellulare;
- e) quando l'operaio si presenti al lavoro in stato di ubriachezza o abbia fatto uso di sostanze stupefacenti.

### **Sospensione:**

La sospensione viene applicata nei casi di recidiva o di maggiore gravità quando viene messa a repentaglio l'incolumità proprie e di terzi (per esempio mancato/ non corretto utilizzo dei DPI, l'uso del telefono cellulare anche durante l'utilizzo di mezzi meccanici e/o nelle aree di carico e scarico merci, etc....)

Gli importi delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti secondo norma di legge.

Sorgendo controversie circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo, si procederà al tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 89 CCNL del 18 giugno 2018.

Il presente articolo sostituisce anche l'art. 77 del CCNL 19 giugno 2018.

## **Art. 25** **Occupazione giovanile**

In relazione al CCNL ed allorché la commissione paritetica regionale avrà formulato proposte concrete finalizzate a potenziare l'occupazione giovanile in agricoltura, le parti si danno atto di incontrarsi sul piano provinciale, per svolgere gli opportuni adempimenti in materia.

Allo scopo di favorire l'inserimento professionale dei giovani nel settore agricolo, condizione indispensabile per uno sviluppo economico e sociale del settore, le parti dichiarano la propria disponibilità ad esaminare la possibilità di favorire la stipulazione dei contratti di formazione - lavoro, in conformità di quanto al riguardo previsto dal CCNL.

## **Art. 26** **Piani di sviluppo aziendale** (P.S.R. della Regione Toscana)

In riferimento all'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Commissioni Sindacali paritetiche comprensoriali, sono le strutture sindacali territorialmente corrispondenti per gli opportuni approfondimenti dei piani di sviluppo aziendali.

Detti piani pluriennali di sviluppo aziendali dovranno fare riferimento alla programmazione regionale e, ove esistono, ai piani comprensoriali.

Le Commissioni di cui sopra saranno insediate a livello comprensoriale.

## **Art. 27**

### **Informazioni sui finanziamenti pubblici**

Giusto quanto previsto dal CCNL, le parti concordano di incontrarsi semestralmente a livello provinciale.

In tale occasione le organizzazioni dei datori di lavoro daranno alle organizzazioni sindacali tutte le informazioni utili ad individuare, in termini qualitativi e quantitativi, il flusso dei finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo produttivo agricolo della provincia.

## **Art. 28**

### **Miglioramento dell'occupazione e settori produttivi**

Con riferimento all'art. 12 del CCNL, le parti stipulanti il presente contratto provinciale sottolineando la connessione esistente tra lo sviluppo economico del settore, la validità dell'impresa e l'occupazione in generale, auspicano che le aziende compiano ogni sforzo inteso a favorire la stabilità della occupazione a tempo indeterminato, e più precisamente il miglioramento dell'occupazione a tempo determinato ed a tale riguardo indicano alcuni indirizzi ritenuti idonei a perseguire gradualmente le finalità indicate:

premesse che

- in generale si ritiene anzitutto utile sviluppare le colture ad alto grado di specializzazione (orticoltura e frutticoltura in special modo) nelle zone a vocazione specifica;
- che le parti riconoscono nell'associazionismo in tutte le sue forme la strada da perseguire per una più razionale organizzazione produttiva;

per i singoli settori si conviene:

#### **Zootecnia**

Sviluppo e qualificazione della zootecnia provinciale, con particolare riguardo all'allevamento bovino, con tendenza ad una progressiva

specializzazione, avuto riguardo al tipo ed alle attrezzature aziendali, nonché alla dimensione dei fondi e delle caratteristiche ambientali.

Nel quadro dello sviluppo della zootecnia dovrà essere dato un maggiore spazio agli allevamenti in montagna anche attraverso l'utilizzazione di tutte le risorse agrarie e fondiarie, si dovrà anche migliorare la foraggicoltura ed il prato pascolo avvalendosi delle indicazioni della ricerca scientifica.

Considerati comunque gli alti costi della unità foraggera per la provincia di Pistoia, debbono essere contestualmente incoraggiati allevamenti alternativi della carne bovina, quale ad esempio avicunicoli, suinicoli da riproduzione, ovini, equini, ecc...

### **Olivicoltura**

La difesa della olivicoltura attraverso l'adozione delle tecniche moderne e secondo i programmi di riconversione e specializzazione tendenti ad ottenere attraverso una maggiore produttività, l'utilizzo completo delle risorse olivicole e quindi una più stabile e maggiore occupazione.

Si riconosce la necessità di incentivare e coordinare gli interventi tecnici necessari, per una generalizzata difesa fitosanitaria nel rispetto ambientale.

### **Viticoltura**

Per quanto concerne la viticoltura, in considerazione delle particolari difficoltà della viticoltura di pregio localizzata sulle colline (caratterizzata da costi maggiori e minor produzione e praticamente senza alternativa), le parti indicano nella sempre maggiore tutela e valorizzazione del prodotto la possibilità di una stabilizzazione e se possibile di un ulteriore incremento di detta coltura.

Parimenti individuano nella viticoltura di pianura una attività da scoraggiare ed anzi da sostituire con colture alternative tenendo conto dei livelli occupazionali e della economicità senza che ne derivi una diminuzione della superficie produttiva in considerazione anche che, per quanto riguarda il vino, si opera in un mercato notevolmente eccedentario.

## **Altre colture**

Sviluppo delle colture orticole e degli impianti frutticoli specializzati nelle zone a vocazione da ottenersi con il più opportuno aggiornamento tecnico degli stessi;

- difesa e miglioramento delle colture bieticole in rapporto anche alle effettive condizioni di mercato;
- estensione e miglioramento della rete irrigua attraverso le più opportune sollecitazioni sia a livello di pubblici poteri che dei consorzi di bonifica, secondo una visione organica e programmata del problema.

Per quanto riguarda le cosiddette "zone difficili" si conviene di:

- 1) Incoraggiare il prato pascolo, ove possibile, in rapporto alle necessità zootecniche sopra richiamate;
- 2) Sviluppare la forestazione tendente ad ottenere assieme alla migliore sistemazione idraulico-forestale dei terreni anche una fonte di reddito con l'utilizzazione di prodotti del bosco e sottobosco e la loro trasformazione. Messa a di mora di essenze legnose a rapida crescita, adeguata valorizzazione della vivaistica forestale;
- 3) Prospettare ed incoraggiare insediamenti industriali idonei a collegarsi con l'agricoltura della montagna;
- 4) Favorire lo sviluppo dell'agriturismo incoraggiando l'affluenza dei turisti in zone agricole, con miglioramento della rete viaria e con impianti ed attrezzature idonei a fornire i servizi indispensabili.

## **Florovivaismo**

Favorire un ulteriore sviluppo della floricoltura e del vivaismo della provincia di Pistoia, auspicando che i finanziamenti pubblici siano finalizzati prioritariamente al sostegno di quelle aziende che tenderanno a conseguire la stabilità e l'incremento dell'occupazione, nonché lo sviluppo economico e produttivo delle aziende.

Opportunità di stimolare l'ammodernamento delle strutture e degli impianti, la salvaguardia delle peculiarità proprie del florovivaismo pistoiese,

la crescita delle forme associate e della cooperazione, oltre ad un impegno crescente per la realizzazione di alcuni obiettivi, quali ad esempio un rapporto crescente fra programmazione e mercato, il potenziamento dell'attività del Centro Commercializzazione dei Fiori dell'Italia Centrale, lo sviluppo della progettazione del paesaggio e della ricerca, la crescita del Centro Sperimentale, la mostra permanente del vivaismo, nonché la realizzazione in tempi rapidi dell'ammodernamento della rete viaria nelle zone a prevalente attività florovivaistica.

Le parti convengono di esaminare l'opportunità della costituzione di commissioni di studio per la diffusione di tecniche produttive e per lo sviluppo delle colture biologiche.

### **Dichiarazione a verbale:**

Si conviene tra le parti che il ricorso all'appalto è funzionale al raggiungimento di obiettivi di efficientamento ed incremento di produttività aziendale sempre più necessari nel settore agricolo e florovivaistico, pertanto pur riconoscendo la libertà-sindacale d'impresa, si conviene che venga applicato il contratto di settore.

Le imprese agricole e florovivaistiche che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda, siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione di appalto tra privati.

In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

I lavoratori dell'azienda hanno diritto di informazioni sulla denominazione dell'impresa appaltatrice.

## **Art. 29 Osservatorio Provinciale**

È istituito l'Osservatorio Provinciale di cui all'art. 9 del CCNL per gli operai

agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018 composto da un consiglio di n. 6 componenti designati da:

Confagricoltura Pistoia o Unione Provinciale degli Agricoltori di Pistoia;  
Federazione Provinciale Coldiretti Pistoia;  
Confederazione Italiana Agricoltori Toscana Centro;  
FLAI – CGIL Pistoia – Prato;  
FAI – CISL Toscana Nord;  
UILA – UIL Territori Toscani

La sede dell'osservatorio ha luogo presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori - Via N. Copernico, 96/a Sant'Agostino - Pistoia.

I compiti ed il regolamento per il suo funzionamento sono quelli stabiliti dall'art. 9 e dall'allegato 8 del CCNL del 19 giugno 2018.

In particolare le parti, nello spirito di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL, ritengono utile la promozione di attività di formazione professionale che risponda alle esigenze delle imprese e dei lavoratori in direzione di nuove professionalità, di aggiornamento e valorizzazione dell'attuale forza lavoro, delle eventuali carenze del mercato lavoro e delle future esigenze occupazionali, anche in tema di apprendistato.

Le parti sulla base degli elementi conoscitivi in possesso delle organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, valuteranno in sede di "osservatorio provinciale" di anno in anno, la specificità dei bisogni di formazione, di qualificazione e riqualificazione, indicando gli interventi formativi mirati derivanti da specifiche esigenze aziendali.

Ferme restando le funzioni previste dall'art. 9 del CCNL al titolo "Osservatorio Provinciale", le parti convengono:

1. Compito dell'osservatorio sarà anche quello dell'analisi del settore agricolo e florovivaistico, delle sue necessità, delle misure da individuare per superare le attuali difficoltà del comparto floricolo, valutando e comparando anche le varie congiunture presenti in Italia ed Europa;
2. Valutare ed indirizzare scelte che siano tese al potenziamento della qualità delle produzioni e al recupero in efficienza, in particolare per le aziende che assumono manodopera dipendente;

3. Individuare progetti di formazione professionale mirati all'allargamento della base occupazionale, privilegiando quei progetti supportati con accordi sindacali sottoscritti dalle parti costituenti l'osservatorio provinciale;
4. Monitorare i bisogni formativi e le disponibilità aziendali al recepimento della manodopera formata. A questo scopo l'osservatorio potrà elaborare appositi questionari da inviare alle aziende interessate;
5. Sulla base delle risultanze di cui al punto precedente potranno essere elaborate analisi e proposte verso enti pubblici e soggetti interessati allo sviluppo della formazione professionale. La formazione professionale pertanto assume un ruolo di primo piano per la modernizzazione del settore e per garantire all'agricoltura la necessaria manodopera qualificata. A tal fine le parti sono impegnate a tutti i livelli ad esercitare un attivo ruolo di promozione e di indirizzo, diretto anche ad acquisire al settore la quantità di risorse pubbliche adeguate a garantire l'attuazione di programmi di formazione;
6. Agevolare la qualità delle produzioni e la competitività delle aziende attraverso azioni che consentano di ottenere risorse pubbliche per lo sviluppo delle imprese e la crescita occupazionale, anche alla luce delle recenti iniziative regionali rivolte al settore agricolo.

### **Art. 30**

#### **Quote sindacali per delega**

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto di Lavoro, hanno diritto di percepire tramite ritenuta sulla paga da effettuarsi dal datore di lavoro, i contributi sindacali che gli operai volontariamente intendano versare alla propria organizzazione.

Le aziende provvederanno alla trattenuta dei contributi sindacali soltanto agli operai che le abbiano autorizzate con apposito modulo di delega debitamente sottoscritto e consegnato all'azienda.

È fatto salvo il diritto di ogni singolo lavoratore a revocare la delega. In tal caso, il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro con lettera raccomandata da inviarsi una settimana prima del periodo di paga, la dichiarazione di revoca.

Il modulo di delega sarà concordato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dovrà indicare l'importo relativo alla misura della trattenuta che dovrà essere effettuata in corrispondenza al periodo di paga.

Per gli operai a tempo determinato la ritenuta sarà limitata al periodo di occupazione presso ogni singola azienda, e pertanto dovranno rilasciare la delega per ogni periodo lavorativo presso ciascuna azienda.

Il datore di lavoro provvederà a versare alla fine di ogni bimestre l'importo dei contributi trattenuti nell'apposito c/c bancario che ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori provvederà tempestivamente a segnalare a mezzo raccomandata ad ogni singola azienda interessata.

Il datore di lavoro è tenuto a conservare le deleghe e le eventuali revoche per tutta la durata del rapporto di lavoro.

È tenuto altresì a conservare in distinti raccoglitori intestati a ciascuna delle Organizzazioni Sindacali, sia le distinte delle trattenute che le ricevute di versamento in c/c effettuate nell'anno in corso ed in quello precedente.

Ciascuna organizzazione sindacale potrà, previa comunicazione al datore di lavoro, prendere visione delle deleghe e dei versamenti di propria competenza.

Il datore di lavoro deve esibire soltanto la documentazione che riguarda esclusivamente l'organizzazione richiedente e rifiutarsi di mostrare le altre, al fine di garantire segretezza.

### **Art. 31** **Contributo contrattuale**

I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni Sindacali Nazionali e Provinciali stipulanti il CCNL ed i Contratti Provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

## **Art. 32** **Produttività**

Si conviene di sospendere il presente articolo e togliere tutti gli eventuali riferimenti all'interno del CPL.

Visto l'incentivo della produttività promossa dal Governo con gli articoli 22 e 33, legge 12 novembre 2011, n.183 (legge di stabilità 2012), in attuazione dell'art. 26 del DL 6 luglio 2011 n. 98 convertito con modificazione della legge 15 luglio 2011 n. 111, che ha prorogato per il 2012 le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro previste dall'art. 2, c. 1 lettera c) del DL 27 maggio 2008 n. 93 convertito con modificazioni dalla Legge 24 luglio 2008 n. 126, nonché al combinato disposto dell'art.53, comma 1, decreto legge n.78/2010, convertito in legge n.122/2010, e art.1, comma 57, legge n.220/2010 e considerato l'esito positivo derivante dall'applicazione nel territorio pistoiense dei suddetti incentivi negli anni 2011 e 2012, in ragione della peculiarità dell'attività svolta dagli operai del comparto agricoltura, le parti hanno convenuto di individuare, per gli effetti delle norme vigenti sopra indicate e successive modifiche o per disposizioni analoghe che potranno essere adottate, gli elementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tali componenti accessori, qualora siano stati erogati conformemente alle disposizioni sopra elencate, possono beneficiare, ove prevista, dell'agevolazione fiscale – dell'imposta sostitutiva per la percentuale fissata dall'amministrazione finanziaria (attualmente il 10%) e previdenziale, che potranno essere individuate ed attestate dal datore di lavoro nel CUD, quali somme erogate in correlazione ad elementi di produttività, qualità,

innovazione ed efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche in relazione a quanto già avvenuto, in materia, nelle singole aziende nel biennio precedente, come di seguito elencate a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i trattamenti economici per il lavoro straordinario, supplementare, festivo e notturno effettuato in supero all'orario contrattuale di lavoro, in turni, festivo e domenicale e le le giornate di riposo compensativo per festività soppresse e retribuite, le ferie non godute e retribuite nel rispetto delle norme di legge, gli importi e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo che cade in regolari turni periodici, il lavoro in supero, nei rapporti di lavoro a tempo parziale, clausole flessibili e clausole elastiche.

**Nota a verbale:**

Le parti si impegnano a valutare il ripristino di questo articolo qualora se ne ravvisi la necessità per sopraggiunte variazioni normative.

**Art. 33**

**Condizioni di miglior favore**

Restano ferme le condizioni di miglior favore nei limiti previsti dal diritto e dalle vigenti disposizioni.

**Art. 34**

**Appalti**

Le parti si danno reciproco atto che il ricorso agli appalti debba avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni di legge. Le aziende dovranno accertarsi che il soggetto appaltatore:

1. Sia impresa regolarmente abilitata ad effettuare determinate specifiche lavorazioni e sia regolarmente iscritta al registro imprese della Camera di Commercio (Visura camerale);
2. Dia pieno rispetto al contratto di categoria applicato per gli eventuali lavoratori dipendenti e alle previste norme di sicurezza individuale;

3. Sia in regola con i versamenti previdenziali di legge e contrattuali, a tal proposito l'appaltatore dovrà consegnare all'appaltante regolare copia del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), degli UNILAV (Modello Unificato LAV) inerenti l'avviamento al lavoro dei dipendenti, ricevuta trimestrale invio flusso DMAG, quietanza pagamento f24 attestanti l'avvenuto versamento degli oneri sociali Busta paga (LUL) sottoscritta dal lavoratore e relativa contabile di bonifico;
4. Ogni lavoratore utilizzato sia dotato di apposito tesserino individuale di riconoscimento corredato da fotografia e contenente le generalità del lavoratore;
5. Sia in possesso degli attestati comprovanti l'adempimento della formazione e l'addestramento professionale dei lavoratori anche nella materia della sicurezza sul lavoro e di un documento che attesti la consegna dei vari DPI;
6. Ogni contratto d'appalto stipulato deve risultare da atto scritto, contenente anche gli elementi sopra evidenziati.

### **Art. 35**

#### **Attrezzi e utensili**

Con riferimento all'art. 46 del Contratto Nazionale, gli attrezzi e gli utensili sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

### **Art. 36**

#### **Norme di rinvio**

Per quanto non specificatamente previsto dal presente Contratto Provinciale di Lavoro si fa riferimento alle norme del CCNL del 19 giugno 2018.

## **Art. 37 Deposito**

Per gli effetti dell'art. 3, comma 1, del decreto legge n. 318 del 14 giugno 1996, convertito in legge n. 402 del 29 luglio 1996, il presente Contratto Provinciale di Lavoro – contratto di secondo livello – è stato depositato a cura di Confagricoltura Pistoia – Unione Provinciale Agricoltori, ai sensi dell'art. 3, comma 2, della citata legge 402/96, nei termini di legge previsti, all' Ispettorato Territoriale del Lavoro di Prato – Pistoia in data 11 agosto 2021 ed alle sedi provinciali dell'INPS e dell'INAIL in data 12 agosto 2021.

CONFAGRICOLTURA PISTOIA  
UNIONE PROVINCIALE DEGLI  
AGRICOLTORI DI PISTOIA

FLAI – CGIL Pistoia - Prato

FEDERAZIONE PROVINCIALE  
COLDIRETTI PISTOIA

FAI – CISL Toscana Nord

CONFEDERAZIONE ITALIANA  
AGRICOLTORI TOSCANA CENTRO

UILA - UIL Territori Toscani

## ALLEGATO N. 1

### PROTOCOLLO D'INTESA

Oggi, 22 dicembre 2021, in Firenze, alle ore 18,00, presso la sede dell'Unione degli Agricoltori, V.le G. Amendola n. 46, tra le sottoscritte Organizzazioni:

- UNIONE DEGLI AGRICOLTORI DI FIRENZE;
- UNIONE PRATESE DEGLI AGRICOLTORI;
- CONFAGRICOLTURA PISTOIA/UNIONE PROV.LE AGRICOLTORI;
- FEDERAZIONE INTERPROVINCIALE COLDIRETTI DI FIRENZE E PRATO;
- FEDERAZIONE PROV.LE COLDIRETTI DI PISTOIA;
- C.I.A. TOSCANA CENTRO;
- FLAI-C.G.I.L. TERRITORIALE DI FIRENZE;
- FLAI-C.G.I.L. TERRITORIALE PISTOIA-PRATO;
- FAI-CISL FIRENZE-PRATO;
- FAI-CISL TOSCANA NORD;
- UILA-UIL TERRITORI TOSCANI,

si concorda quanto segue:

1) Ai sensi del Verbale di Accordo del 23 luglio 2021, per il rinnovo del Contratto Collettivo Provinciale di Pistoia degli operai agricoli e florovivaisti (contratto di 2° livello), è stato stabilito di costituire a far tempo dal 2022, un Fondo indennizzi per malattie, infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro.

2) Considerate le difficoltà iniziali per avviare concretamente l'operatività del Fondo, le Organizzazioni sottoscriventi stabiliscono di aderire all'omonimo Fondo di Firenze-Prato, che così provvederà agli indennizzi dal 1° gennaio 2022.

3) A seguito della Convenzione per la riscossione delle quote da versare a cura dei datori di lavoro, sottoscritta il 20 dicembre u.s. dalle Organizzazioni Pistoiesi con la locale sede territoriale INPS, le quote versate dalle Aziende saranno accreditate sul conto corrente del Nuovo Fondo Indennizzi di Firenze e Prato che così diventerà Firenze Prato e Pistoia.

L'importo da versare globalmente all'INPS da parte del datore di lavoro contestualmente al pagamento dei C.A.U. (Contributi Agricoli Unificati) è pari ad Euro 0,94 per ogni giornata accertata ai fini dei suddetti C.A.U., così suddivisa:

- A carico azienda, euro:

0,48 FIMI  
0,07 RLST (conglobata, in sede di riscossione, alla quota FIMI)  
0,05 CACP  
0,60 TOTALE

- A carico lavoratore, euro:

0,29 FIMI  
0,05 CACP  
0,34 TOTALE

4) Il Comitato di Gestione del Fondo provvederà a liquidare le pratiche tenendo contabilità distinta entrate/uscite di Pistoia da quella di Firenze-Prato, provvedendo anche a ripartire le quote CAC, per il funzionamento del Fondo distinte fra le due gestioni.

5) Le prestazioni offerte dal Fondo sono quelle stabilite dalla contrattazione collettiva.

Inoltre il Comitato di Gestione ha stanziato fondi fino ad esaurimento per le seguenti prestazioni aggiuntive:

- PROTESI DENTARIE: rimborso del 30% dell'importo fatturato con un massimale di Euro 450,00 per nucleo familiare
- APPARECCHI PER L'UDITO: rimborso del 50% dell'importo fatturato con un massimale di Euro 300,00 per nucleo familiare
- OCCHIALI: rimborso del 50% dell'importo fatturato con un massimale di Euro 150,00 per nucleo familiare
- TRATTAMENTI FISIOTERAPICI: rimborso del 20% dell'importo fatturato con un massimale di Euro 300,00 per nucleo familiare.

6) Il lavoratore presenterà le domande secondo l'apposita modulistica cartacea allegata al presente Protocollo, che deve essere compilata e sottoscritta in ogni sua parte, in particolare dall'Azienda, allegando la seguente documentazione:

- Copia del foglio paga del mese cui si riferisce la malattia o l'infortunio non sul lavoro, che deve essere firmato dal lavoratore e dal datore di lavoro;

- Per gli operai a tempo indeterminato, il prospetto attestante il conteggio dell'avvenuta anticipazione dell'indennità di malattia a carico dell'Inps da parte del datore di lavoro;
- Per gli operai a tempo determinato, copia del cedolino INPS attestante l'avvenuta erogazione dell'indennità;
- Per gli infortuni sul lavoro, copia del cedolino di liquidazione da parte dell'INAIL.

7) Le varie domande, presentate dal lavoratore verranno liquidate il mese successivo a quello di presentazione, sempreché la documentazione sia completa in ogni sua parte.

8) Il Fondo, conformemente a quanto stabilito dall'Art. 19, del contratto Provinciale di Pistoia, metterà a disposizione delle aziende che vorranno usufruirne un Rappresentante della sicurezza dei lavoratori territoriale (RLST) che potrà scambiarsi con gli attuali già presenti per l'Area Firenze/Prato.

9) Per quanto non previsto dal presente Protocollo, le parti fanno riferimento alla normativa contrattuale collettiva di Pistoia ed alla Convenzione NUOVO FIMI di Firenze/Prato.

In ogni caso le sottoscritte Organizzazioni si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare l'andamento del presente Protocollo e qualora se ne ravvisi necessità.

10) Il presente Protocollo rimarrà in vigore per l'intera vigenza del Contratto Collettivo Territoriale di Firenze e Prato e di quello Provinciale di Pistoia.

Letto, approvato e sottoscritto.

P. le Organizzazioni stipulanti.

F.to UNIONE degli AGRICOLTORI di FIRENZE

F.to UNIONE PRATESE degli AGRICOLTORI

F.to CONFAGRICOLTURA PISTOIA/UNIONE PROV.LE AGRICOLTORI

F.to FEDERAZIONE INTERPROV.LE COLDIRETTI DI FIRENZE E PRATO

F.to FEDERAZIONE PROV.LE COLDIRETTI DI PISTOIA

F.to C.I.A. TOSCANA CENTRO

F.to FLAI-C.G.I.L. TERRITORIALE DI FIRENZE

F.to FLAI-C.G.I.L. TERRITORIALE PISTOIA-PRATO

F.to FAI-CISL FIRENZE-PRATO

F.to FAI-CISL TOSCANA NORD

F.to UILA-UIL TERRITORI TOSCANI

Allegati:

- Modulo domanda di concessione assegno FIMI per indennizzi malattie ed infortuni;
- Modulo richiesta assegno per prestazioni straordinarie.

## INDICE

Art. 1	Contratto individuale	Pag. 4
Art. 2	Durata e disdetta	Pag. 4
Art. 3	Efficacia del contratto	Pag. 5
Art. 4	Riassunzioni	Pag. 5
Art. 5	Manodopera addetta alle operazioni di raccolta	Pag. 5
Art. 6	Lavorazioni migranti	Pag. 6
Art. 7	Classificazione degli operai agricoli e dei lavori	Pag. 6
Art. 8	Classificazione degli operai florovivaisti e dei lavori	Pag. 10
Art. 9	Orario di lavoro	Pag. 15
Art. 9 bis	Part time settore agrituristico	Pag. 17
Art. 10	Lavoro straordinario, festivo, notturno	Pag. 18
Art. 11	Riposo settimanale	Pag. 19
Art. 12	Organizzazione del lavoro - ferie	Pag. 20
Art. 13	Interruzione - recuperi	Pag. 20
Art. 14	Retribuzione operai agricoli	Pag. 21
Art. 15	Retribuzione operai florovivaisti	Pag. 23
Art. 16	Modalità di pagamento della retribuzione	Pag. 24
Art. 17	Malattia e infortuni operai agricoli, forestali e florovivaisti	Pag. 24
Art. 18	Fondo indennizzi malattie e infortuni (F.I.M.I.) e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro	Pag. 27
Art. 19	Rappresentante della sicurezza dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.)	Pag. 29
Art. 20	Rimborso spese	Pag. 30
Art. 21	Condizioni di lavoro – tutela della salute dei lavoratori	Pag. 31

Art. 22	Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato	Pag. 34
Art. 23	Trattamento di fine rapporto operai agricoli	Pag. 35
Art. 24	Provvedimenti disciplinari, multe e sospensioni operai agricoli e florovivaisti	Pag. 35
Art. 25	Occupazione giovanile	Pag. 36
Art. 26	Piani di sviluppo aziendale	Pag. 36
Art. 27	Informazione sui finanziamenti pubblici	Pag. 38
Art. 28	Miglioramento dell'occupazione e settori produttivi	Pag. 38
Art. 29	Osservatorio provinciale	Pag. 41
Art. 30	Quote sindacali per delega	Pag. 43
Art. 31	Contributo contrattuale	Pag. 44
Art. 32	Produttività	Pag. 45
Art. 33	Condizioni di miglior favore	Pag. 46
Art. 34	Appalti	Pag. 46
Art. 35	Attrezzi ed utensili	Pag. 47
Art. 36	Norme di rinvio	Pag. 47
Art. 37	Deposito	Pag. 48
ALL 1	Protocollo d'intesa	Pag. 48