

**Ipotesi di  
accordo**

L'anno 2021, il giorno 06 del mese di luglio, in Pistoia presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, in via N. Copernico 96/a – Sant'Agostino - Pistoia

Tra

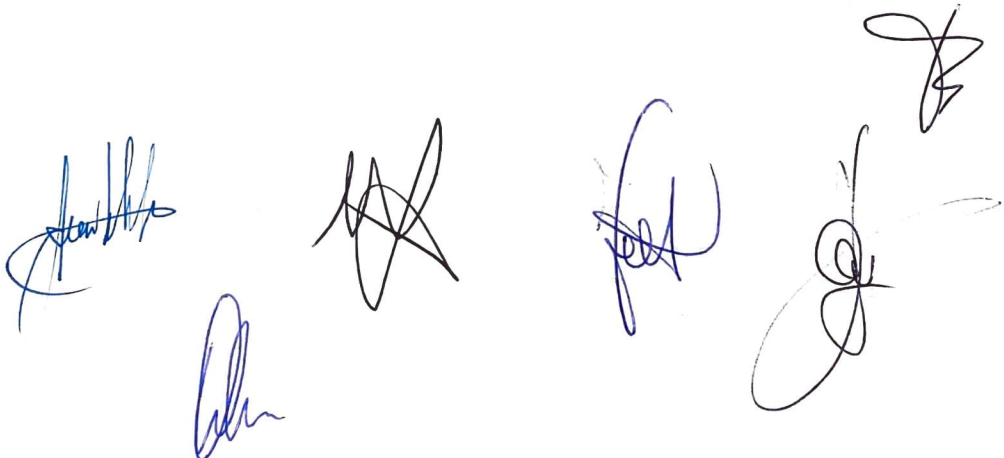
- Confagricoltura Pistoia o Unione Provinciale degli Agricoltori rappresentata dal Presidente Andrea Zelari, assistito dal Direttore dell'Unione stessa Daniele Lombardi e da Serena Pardini
- La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal Presidente Fabrizio Tesi, assistito dal Direttore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

e

- la F.L.A.I. – C.G.I.L. rappresentata dal segretario Sig. Francesco Baccanelli
- la F.A.I. – C.I.S.L. rappresentata dal Sig. Amedeo Sabato
- la U.I.L.A. – U.I.L. rappresentata dalla Sig.ra Udirica Fabbri
- con la presenza di una delegazione dei rappresentati 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 premesso che con l'entrata in vigore del citato CCNL la trattativa a livello provinciale può svilupparsi solo nella parte ad essa demandata dalla contrattazione nazionale;

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



## ART. 6 Classificazione degli operai agricoli e dei lavori

Resta confermata la classificazione di cui art. 6 del CPL 7 marzo 2017 con le seguenti aggiunte/modifiche per le aziende agricole:

- Area 2° - DECLARATORIA aggiungere all'operaio qualificato: "barista agriturismo";
- Area 3° - DECLARATORIA sostituire all'operaio qualificato "seminatore e trapiantatore a mano di peperoni per uso industriale" in "seminatore e trapiantatore a mano di ortaggi";
- Area 3° - DECLARATORIA sostituire all'operaio comune: "addetto alla raccolta di peperoni per uso industriale" in "addetto alla raccolta di ortaggi;"
- Area 3°a – DECLARATORIA operai comuni sostituire la frase "effettua le pulizie, la manovalanza in genere, anche nell'accoglienza dei clienti nelle aziende agrituristiche" in "effettua le pulizie, la manovalanza in genere anche nell'accoglienza dei clienti nelle aziende agrituristiche".

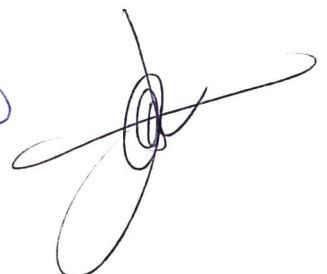


## ART. 7 Classificazione degli operai florovivaisti e dei lavori

Resta confermata la classificazione di cui art. 7 del CPL 7 marzo 2017 con le seguenti aggiunte/modifiche per le aziende vivaiste:

- Area 1° - DECLARATORIA sostituire livello "b" - specializzati: "conduttore patentati di autotreni – automezzi – trattori" in "conduttore patentati di autotreni, automezzi, trattori e sollevatori telescopici";

- Area 2° - DECLARATORIA sostituire livello "d" - qualificati: "conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi" in "conduttori di piccoli trattori, di mezzi meccanici semoventi e/o sollevatori";



**ART. 13 – retribuzione operai agricoli**

Le parti convergono l'aumento contrattuale pari a 1,70% sulle relative retribuzioni orarie

Con decorrenza dal 01 luglio 2021 il salario provinciale, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, subirà i seguenti aumenti lordi annicomprensivi di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL 19 giugno 2018 – parte contratto provinciale

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

<b>Area 1</b>	
Specializzato super	€ 0,1539
Specializzato	€ 0,1525
<b>Area 2</b>	
Qualificato super	€ 0,1475
Qualificato	€ 0,1397
<b>Area 3</b>	
Comune	€ 0,1269

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

<b>Area 1</b>	
Specializzato super	€ 0,2065
Specializzato	€ 0,1990
<b>Area 2</b>	
Qualificato super	€ 0,1925
Qualificato	€ 0,1823
<b>Area 3</b>	
Comune	€ 0,1656

#### Art. 14 Retribuzione operai florovivaisti

Le parti convengono l'aumento contrattuale pari a 1,70% sulle relative retribuzioni orarie.

Con decorrenza dal 01 luglio 2021 il salario provinciale, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, subirà i seguenti aumenti lordi onnicomprensivi di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL 19 giugno 2018 – parte contratto provinciale:

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

<b>Area 1</b>	
Specializzato super	€ 0,1829
Specializzato	€ 0,1759
<b>Area 2</b>	
Qualificato super	€ 0,1687
Qualificato	€ 0,1592
<b>Area 3</b>	
Comune	€ 0,1427

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

<b>Area 1</b>	
Specializzato super	€ 0,2386
Specializzato	€ 0,2295
<b>Area 2</b>	
Qualificato super	€ 0,2201
Qualificato	€ 0,2076
<b>Area 3</b>	
Comune	€ 0,1861

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



**ART. 16 - Malattia ed infortunio operai agricoli, forestali e florovivaisti.**

1. Dal 1° gennaio 2022, agli operai agricoli, forestali privati, 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 13 e 14 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 protraggano 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 dell'assenza, 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 o 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 dodici 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)~~ 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 a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo di giorni 60. 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 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, oltreché 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 in 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 C.C.N.L. 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 07 marzo 2017 che, in ogni caso, rimangono in essere fino al 31 dicembre 2021.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose pattern. There are approximately seven distinct signatures, some of which are quite stylized and difficult to decipher. They are located in the lower half of the page, below the main text.

**ART. 17 - 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 e Infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro (F.I.M.I.), con decorrenza 1° gennaio 2022.

2. Il Fondo Indennizzi Malattie ed Infortuni e per il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, 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 13 e 14, del vigente contratto collettivo provinciale. Ai fini del computo dell'indennizzo, il valore 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, purché 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 agli 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 morbo 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 morbo 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. 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.**

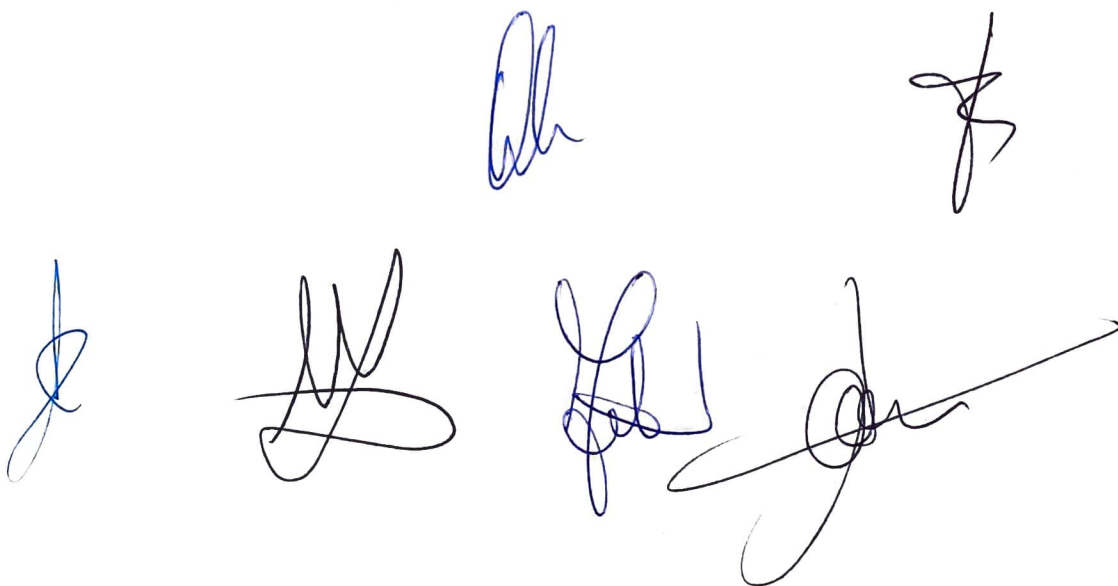
In tale contesto le parti concordano di chiedere incontri periodici all'INPS per verificare il tempo di liquidazione e la possibilità di una accelerazione delle pratiche da parte dell'istituto stesso.

#### 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 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.

#### 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 autonomo la futura cassa extra-legem/ ente bilaterale FIMI a livello provinciale.

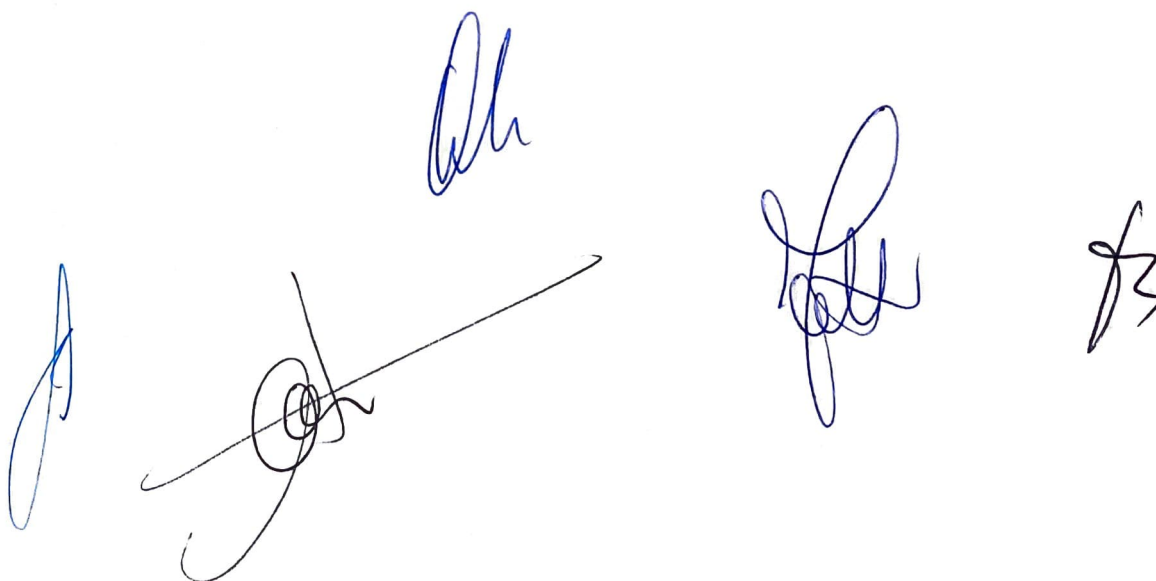
The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and long horizontal strokes.

**Art. 18 - Rappresentante della sicurezza dei lavoratori territoriale (R.S.L.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 sul lavoro (F.I.M.I.) degli operai agricoli, forestali privati, florovivaisti, per la validità del contratto sarà di € 0,07 a giornata effettivamente lavorata.
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. 23 - 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 seguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti fra i lavoratori dell'azienda e tra questi e 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 a 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 non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- d) quando durante l'attività lavorativa viene utilizzato il telefono cellulare;
- e) quando 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 propria 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, 19 giugno 2018.

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

## ART. 33 – 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 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. 34 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 la durata sino al 31 dicembre 2023.

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

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

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains two signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and flourishes.

Le parti si impegnano a riunirsi in data .....per la redazione e la firma del verbale d'accordo


**Confagricoltura Pistoia**

Andrea Zelari - Daniele Lombardi - Serena Pardini



**Federazione Provinciale Coltivatori Diretti**

Fabrizio Tesi - Gianfranco Drigo - Massimo Latini



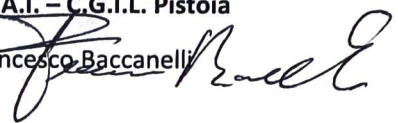
**Confederazione Italiana Agricoltori**

Sandro Orlandini - Lapo Baldini - Irene Fiorelli;



**F.L.A.I. - C.G.I.L. Pistoia**

Francesco Baccanelli



**F.A.I. - C.I.S.L. Toscana Nord**

Amedeo Sabato



**U.I.L.A. - U.I.L.**

Udrica Fabbri

