

**CONTRATTO COLLETTIVO  
PROVINCIALE DI LAVORO  
PER GLI  
OPERAI AGRICOLI  
DIPENDENTI DA  
AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTICHE  
DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

Il giorno 15 febbraio 2017, presso la sede di Confagricoltura Treviso, in località Castagnole di Paese,

TRA

CONFAGRICOLTURA di Treviso,  
rappresentata dal Direttore *Bastasin Renato*

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di Treviso  
rappresentata dal Direttore *Ciri Antonio Maria*

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Treviso  
rappresentata dal Direttore *Fedato Marisa*

e

FAI – CISL rappresentata dai sigg.; *Bernard Riccardo, De Bortoli Diego, Luechtefeld Nesida, Meneghel Andrea*

FLAI – CGIL rappresentata dai sigg. *Pasqualin Sara, Casanova Stua Paolo, Dal Prà Gino*

UILA – UIL rappresentata dal sig. *Gervasutti Michele*

è stato stipulato il seguente accordo relativo al rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai dipendenti da aziende agricole e florovivaistiche della provincia di Treviso.

ART. 1

L'art. 1 del CCPL del 13.11.2012 è così sostituito:



*Gervasio Deloto*  
*Antonio Ciri*

*Michele Gervasutti*

*Renato Bastasin*  
*Antonio Maria Ciri*  
*Marisa Fedato*

*Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Treviso è complementare al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti in vigore per il periodo 01.01.2014 – 31.12.2017 firmato in data 22.10.2014.*

## ART. 2

Il 1° comma dell'art. 2 del CCPL del 13.11.2012 è così sostituito:

*Il presente contratto modifica e integra quello firmato tra le Parti il data 13.11.2012 e ha decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31.12.2019, mantenendo la sua efficacia fino al rinnovo successivo. Il negoziato per il rinnovo dovrà avere inizio un mese prima della scadenza.*

## ART. 3

L'art. 6 del CCPL del 13.11.2012 è così sostituito:

### *Art. 6 - Categorie di operai agricoli e di operai florovivaisti*

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

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

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

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

*Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa integrazione salari operai agricoli e florovivaisti, vale quanto disposto dagli artt. 60 e 63 del CCNL del 22 ottobre 2014.*

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

*Sono operai a tempo determinato:*

*a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;*

*b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 14, o nelle convenzioni di cui all'art. 28 del CCNL del 22 ottobre 2014, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo*



comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

A decorrere dal 1.1.2003 gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

#### ART. 4

Dopo l'art. 6 viene introdotto l'art. 6 bis.

##### *Art. 6 bis - Trasformazione del rapporto*

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda — nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione — 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

1. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine con garanzia minima di 100 giornate, di cui alla lettera b) del precedente art. 6;
2. agli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine e di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo, di cui alla lettera c) del precedente art. 6;
3. agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto.

#### ART. 5

L'art. 7 del CCPL del 13.11.2012, riguardante la classificazione del personale, è così modificato ed integrato:

- al capitolo "AGRICOLTURA TRADIZIONALE E ALLEVAMENTI ZOOTECNICI", aggiungere:

*Specializzato super*

Flavia S. D. Trovati  
Andrea P. C.

g) conducenti, trattoristi e operai di macchine semoventi, con le caratteristiche di cui al punto b) dello specializzato, che operano, con esperienza, in zone disagiate caratterizzate da elevate pendenze.

h) operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento di impianti di biogas per la produzione di energia elettrica o di gas metano, provvedendo alla manutenzione e alle necessarie riparazioni ordinarie;

*Specializzato*

l) operaio che, con autonomia esecutiva e professionalità, è in grado di preparare miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;

- al capitolo "AGRITURISMO", aggiungere:

*Specializzato*

*Operaio che con professionalità e con conoscenza base di almeno una lingua straniera, svolge l'incarico di accompagnatore di gruppi turistici per visite del paesaggio e delle attività aziendali;*

*Comune*

*Operaio addetto esclusivamente alle sole pulizie delle camere e al riordino dei locali adibiti ad agriturismo, comprese le cucine.*

- il capitolo "VITICOLTURA" viene così sostituito:

*Specializzato super*

a) *responsabile della gestione delle attrezzature di cantina:*

*macchine per la vinificazione, macchine per l'imbottigliamento, autoclavi, filtri tangenziali etc., in grado di provvedere autonomamente alla loro funzionalità all'interno del ciclo produttivo, alla loro manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie;*

b) *conduttore di vendemmiatrici in grado di eseguire la messa a punto, la manutenzione e la riparazione ordinaria del mezzo;*

*Specializzato*

a) *operaio che, con autonomia esecutiva e professionalità, è in grado di preparare miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari nei vigneti;*

b) *operaio esperto nell'impalcatura dei vigneti, nelle forme di allevamento utilizzate in Provincia di Treviso, cui è affidata la guida e l'indirizzo del lavoro di altri operai coadiuvanti;*

c) *operaio innestatore e ibridatore;*

*Qualificato*

a) *operaio addetto alla potatura dei vigneti e alla archettatura e legatura dei tralci;*

b) *addetto al funzionamento ed al controllo delle macchine per l'imbottigliamento in grado di individuarne eventuali guasti.*

S



ART. 6

L'art. 13 del CCPL del 13.11.2012, riguardante interruzione e recuperi operai agricoli e florovivaisti è così sostituito:

*Per l'operaio a tempo indeterminato il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie o ad altre cause di forza maggiore non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore, dovrà effettuarsi, nel rispetto delle leggi vigenti, entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali*

ART. 7

L'art. 14 del CCPL del 13.11.2012, riguardante la retribuzione degli operai agricoli e florovivaisti, è così sostituito:

*Adeguamento retribuzioni*

*Viene concordato un aumento delle vigenti retribuzioni nella misura del 2,3% per tutte le categorie, con decorrenza dal 1° febbraio 2017.*

*Agli operai agricoli e florovivaisti in forze alla data di sottoscrizione del presente accordo e che abbiano prestato attività lavorativa nel mese di gennaio 2017, l'azienda riconoscerà un importo "una tantum" pari ad Euro 30,00 per gli OTI e ad Euro 15,00 per gli OTD, da erogarsi con le retribuzioni relative a febbraio 2017.*

ART. 8

L'art. 16 del CCPL del 13.11.2012 e il relativo impegno a verbale sono così interamente sostituiti:

*Art. 16*

*Premi di risultato*

*Per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione ai lavoratori dipendenti, da parte dei loro datori di lavoro, sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, adottato in data 25-3-2016.*

*L'art. 2, comma 2 del citato DM affida ai contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del Dlgs. N° 81/2015 l'individuazione dei criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.*

*Ai premi di risultato erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del DLGS. N° 81/2015 si rende applicabile l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del 10% in base a quanto previsto dal comma n° 182 della Legge 28-12-2015 e successive modificazioni.*

*Al fine di rendere applicabile la sopracitata normativa alle aziende agricole e florovivaiste della Provincia di Treviso che intendano attivare i premi di risultato ai loro operai agricoli e florovivaisti dipendenti, le Parti si impegnano a sottoscrivere entro la data del 30 settembre 2017 un apposito accordo, anche in riferimento ad un eventuale schema di accordo redatto su base nazionale.*

*fu* *SE* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## IMPEGNO A VERBALE SUL PREMIO DI RISULTATO

Le parti si impegnano a favorire l'attuazione, da parte delle aziende datrici di lavoro, della normativa in materia di premi di risultato, ~~sulla base dell'accordo territoriale allegato.~~

A tal fine concordano di avviare una fase di sperimentazione della durata di 12 mesi, con il coinvolgimento dell' EBAT in funzione di Ente coordinatore.

In tal periodo le organizzazioni datoriali individueranno un campione di n. 30 aziende agricole, rappresentativo dei settori produttivi più significativi della Provincia, sul quale testare l'applicazione degli indicatori di maggior interesse specifico e che si prestino a misurazioni di semplice adozione.

Al termine del periodo di sperimentazione, i risultati della stessa saranno condivisi tra le parti e promossi per una loro applicazione da parte delle aziende datrici di lavoro. Diversamente le parti individueranno un'altra modalità per l'erogazione dei premi di produttività.

### ART. 9

Si integra il contratto con un nuovo articolo:

*Art. 17 bis - Permessi straordinari e congedi parentali*

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

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

*Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado e negli altri casi previsti dalla legge n. 53/2000.*

*Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.*

*In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (d.lgs 26.3.2001 n. 151).*

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

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

### ART. 10





L'art. 21 del CCPL del 13.11.2012 è così modificato:

Il comma 1 è così sostituito:

*Le parti si danno reciprocamente atto che il protocollo di intesa in tema di "Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori" riportato nell'allegato n. 13 del CCNL vigente costituisce un quadro di riferimento per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.*

Il capitolo "Sicurezza sul lavoro" è così sostituito:

### *Sicurezza sul lavoro*

*Premesso che:*

- *L'art. 2 del Dlgs 81/2008 definisce*

*Il sistema di promozione della salute e della sicurezza: complesso di soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione di programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;*

*le buone prassi: soluzioni organizzative e procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adattati volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro elaborati e raccolti dalle Regioni, dall'ISPEL, dall'INAIL e dagli organismi paritetici di cui all'art. 51;*

*la formazione: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti;*

*l'informazione: complesso di attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;*

*organismi paritetici: organismi costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza del lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altre attività e funzioni assegnate loro dalla legge ed ai contratti collettivi di riferimento;*

*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): persona eletta e designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;*

- *l'art. 47 individua la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:*

- *l'art. 49 48 individua la figura e le caratteristiche del rappresentante per la sicurezza territoriale;*

- *l'art. 50 individua le attribuzioni del RLS*

- *l'art. 51 prevede la costituzione, a livello territoriale, di organismi paritetici al fine di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza nel lavoro;*



*Autore*  
*Manfredi*



le Parti, tutto ciò premesso e richiamato, convengono:

- a) di individuare nell'Ente bilaterale, di cui all'art. 3 del presente CCPL, l'organismo paritetico individuato dagli articoli 2 e 51 del Dlgs 81/2008;
- b) di affidare all'Ente bilaterale tutti i compiti e le funzioni individuate dall'art. 51 del Dlgs 81/2008, l'elaborazione delle buone prassi, la formazione, ivi compresa quella prevista dall'art. 37 del Dlgs 81/2008 per il RLS, l'informazione, il tutto in piena collaborazione e sintonia con l'attività svolta in materia dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore;
- c) di affidare all'Ente la ricerca delle migliori soluzioni per rendere concretamente attuabile e gestibile nel comparto agricolo trevigiano la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

La gestione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale dovrà concretizzarsi in un servizio a favore delle imprese che lo richiedano e dei rispettivi lavoratori dipendenti.

Le imprese che intenderanno aderire al servizio di cui sopra saranno tenute a versare all'Ente bilaterale uno specifico contributo che le parti firmatarie del presente contratto si impegneranno a definire.

d) l'Ente bilaterale è tenuto a relazionare, con periodicità almeno semestrale, alle organizzazioni firmatarie del presente contratto sull'andamento della gestione del RLST e sulle eventuali problematiche riscontrate.

#### Impegno a verbale

Le parti si impegnano a provvedere, di comune accordo, entro il 31.05.2017, alla ristesura del contratto collettivo provinciale in funzione delle nuove norme introdotte dal presente accordo e dalle nuove disposizioni di legge.

CONFAGRICOLTURA TREVISO

FLAI-CGIL TREVISO

COLDIRETTI TREVISO

FAI CISL TREVISO

CIA TREVISO

UILA-UIL TREVISO