

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Dott. Giuseppe Praticò

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacato Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Rajaa Jennane

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

**CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE
AGRICOLO E FLOROVIVAISTI**

Roma, 23/04/2026

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

SOMMARIO

Art. 1 – Oggetto del contratto

Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto

Art. 3 – Operai agricoli: materie delegate alla contrattazione provinciale

Art. 4 – Ente Bilaterale e Composizione delle controversie

Art. 5 - Assunzione

Art. 6 – Trasformazione del rapporto di lavoro

Art. 7 – Periodo di prova

Art. 8 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 9 – Apprendistato professionalizzante

Art. 10 - Classificazione

Art. 11 – Orario di lavoro

Art. 12 - Ferie

Art. 13 – Operai agricoli: lavoro straordinario, festivo, notturno

Art. 14 – Operai agricoli: interruzioni e recuperi

Art. 15 - Retribuzione

Art. 16 – Minimi salariali di area

Art. 17 – Welfare contrattuale

Art. 18 – Operai agricoli: malattia e infortunio

Art. 19 – Anticipazione trattamenti assistenziali

Art. 20 – Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi

Art. 21 – Operai agricoli: integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro

Art. 22 – Somministrazione di lavoro

Art. 23 – Esclusiva di stampa

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be a combination of letters, possibly 'A' and 'S' or similar, written in a fluid, connected manner.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 1 – Oggetto del contratto

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

(2) Il presente Contratto, decorre dal 01/01/2026 e sarà valido sino al 31/12/2029.

(3) Si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti, a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(4) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(5) Il C.C.N.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto

(1) La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: Nazionale e Provinciale.

Contratto Nazionale

Il C.C.N.L. ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le Parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

Contratto Provinciale

Il Contratto Provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del C.C.N.L. ed ha durata quadriennale. La Contrattazione Provinciale definisce i salari contrattuali, le erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 3 – Operai agricoli: materie delegate alla contrattazione provinciale

(1) La Contrattazione Provinciale può trattare le materie per le quali è prevista la possibilità di tale regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure delle specifiche norme di rinvio di seguito elencate:

- Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi;
- Casse *extra legem*/Enti Bilaterali/Fondo Paritetico Interprofessionale;
- Osservatori;
- Assunzione;
- Rapporto di lavoro a tempo parziale;
- Apprendistato professionalizzante;
- Riassunzione;
- Mobilità territoriale della manodopera;
- Lavoratori migranti;
- Vendita dei prodotti sulla pianta;
- Classificazione;
- Orario di lavoro;
- Riposo settimanale;
- Permessi per formazione continua;
- Permessi per corsi di recupero scolastico;
- Lavoro straordinario, festivo, notturno operai agricoli;
- Interruzioni e recuperi operai agricoli;
- Organizzazione del lavoro;
- Retribuzione;
- Obblighi particolari tra le parti;
- Rimborso spese;
- Cottimo;
- Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro operai agricoli;
- Lavori pesanti o nocivi;
- Tutela della salute dei lavoratori;
- Norme disciplinari operai agricoli;
- Delegato d'azienda operai agricoli;
- Quote sindacali per delega.

(2) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli Istituti contrattuali previsti.

(3) In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. IMPRESE Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(4) Le quote ed i contributi versati, tramite Convenzione INPS con modalità F24, all'E.N.A.B. IMPRESE sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(5) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme Regionali, Nazionali e Comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al Fondo Interprofessionale di prossima costituzione il quale ha il compito di effettuare la formazione, riqualificazione e aggiornamento continuo dei dipendenti, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(6) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

Art. 4 – Ente Bilaterale Nazionale E.N.A.B. IMPRESE

1. L'Ente Nazionale Autonomo Bilaterale, in sigla E.N.A.B. IMPRESE, ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di Associazione No Profit, ed è organismo paritetico nazionale costituito dall'Organizzazione Nazionale dei datori di lavoro FIDAP IMPRESE e dall'Organizzazione Nazionale dei lavoratori FISAL ITALIA. L'ENAB IMPRESE favorisce lo sviluppo delle imprese attraverso una maggiore professionalità dei loro lavoratori congiuntamente ad una ricerca condivisa di flessibilità dell'orario di lavoro e forme avanzate di welfare aziendale, in ambito Nazionale.
2. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 50,00 lordi. Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.
3. La sottoscrizione e l'applicazione del presente CCNL comporterà automatica adesione all'Ente Bilaterale E.N.A.B. Imprese, esonerando le imprese aderenti dal versamento dell'elemento retributivo aggiuntivo (€ 50,00) per come sopra specificato; le stesse verseranno pertanto solamente i contributi di adesione al suddetto Ente bilaterale. L'importo di ciascun versamento effettuato in favore dell'Ente Nazionale Autonomo Bilaterale – E.N.A.B IMPRESE, può essere effettuato dalle aziende aderenti secondo le seguenti modalità:
 - quota fissa di euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente ed i propri dipendenti/collaboratori;
 - quota variabile pari allo 0,80% da calcolare sulla retribuzione globale di fatto di cui lo 0,50% a carico del datore di lavoro e lo 0,30% a carico del lavoratore, nel caso in cui egli intenda aderire;



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- quota mista che prevede, a discrezione dell'azienda, la possibilità di effettuare versamenti con entrambe le precedenti modalità (ad es. una ditta con 5 dipendenti, potrà aderire all'Ente versando € 20,00 a carico di un dipendente e lo 0,50% per i restanti).

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica di conciliazione costituita presso E.N.A.B. IMPRESE.

2. L'E.N.A.B. IMPRESE ha istituito, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, nota come Legge Biagi, la Commissione Nazionale di Certificazione, Arbitrato e Conciliazione. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro il D.lgs. 276/2003 ha introdotto nel nostro ordinamento la possibilità di ottenere la certificazione della generalità dei contratti di lavoro, ovvero di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, secondo una procedura volontaria prevista nello stesso D.lgs. 276/2003 e succ. mod.

Tramite questa procedura, le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono fare attestare che il contratto di lavoro che vogliono sottoscrivere ha i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge per il tipo (qualificato) di rapporto di lavoro.

3. Le commissioni di certificazione, pertanto, hanno il potere di svolgere:

- Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
- Attività di certificazione di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
- Attività di conciliazione delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
- Funzione arbitrale: Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 5 - Assunzione

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

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

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

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

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

Art. 6 – Trasformazione del rapporto di lavoro

(1) 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 di lavoro in quello a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

(2) Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro 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.

(3) Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta:

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 7 – Periodo di prova

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area Prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area Seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area Terza.

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

Art. 8 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

(3) I minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione siano occupati presso altro datore di lavoro.

(4) 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.

(5) È consentita la prestazione di lavoro supplementare e nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (giornate ad orario pieno) è consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario e l'apposizione di clausole elastiche.

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

Art. 9 – Apprendistato professionalizzante

(1) Il Contratto di Apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 ed i 30 anni non compiuti, a 17 se in possesso di una qualifica professionale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

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

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

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

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

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




Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•Durata

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

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

•Malattia e infortunio

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

•Inquadramento e retribuzione

(1) L'inquadramento ed il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

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

•Formazione

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

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

•Apprendistato a tempo determinato

(1) I Datori di lavoro agricolo che svolgono attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente alle mansioni previste nell'Area Prima e Seconda del Sistema di Classificazione Nazionale.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

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

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

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

Art. 10 – Classificazione

(1) Il Sistema di Classificazione differisce tra operai agricoli ed operai florovivaisti.

A) Operai Agricoli

Gli Operai Agricoli sono classificati sulla base di "Aree Professionali", per ognuna delle quali il C.C.N.L. definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, l'inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono affidati alla Contrattazione Provinciale.

•AREA 1A – DECLARATORIA

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

•AREA 2A – DECLARATORIA

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

•AREA 3A – DECLARATORIA

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

B) Operai Florovivaisti

Gli Operai Florovivaisti sono inquadrati in "Aree Professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali. Per ognuna delle aree il C.C.N.L. definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

•AREA 1A – DECLARATORIA

a) Livello "a" – *ex* specializzato super; b) Livello "b" – *ex* specializzati.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

•**AREA 2A – DECLARATORIA**

- a) Livello “c” - *ex* qualificati super;
- b) Livello “d” - *ex* qualificati.

•**AREA 3A – DECLARATORIA**

- a) Livello “e” - *ex* comuni.

(2) L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del C.C.N.L., il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti Provinciali.

(3) Nei Contratti Provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei “giardinieri”, il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.

Art. 11 – Orario di lavoro

(1) L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere. Tale orario può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a 39 ore e per le altre, a compensazione, in misura inferiore. Tale variabilità è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri sono demandati alla contrattazione provinciale, compresi quelli di informazione dei lavoratori.

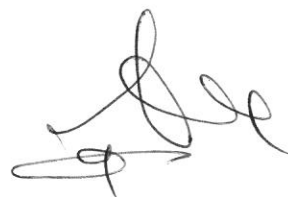
(2) Per gli operai addetti alle stalle ed alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.

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

Art. 12 – Ferie

(1) Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative. In caso di orario flessibile, il computo delle ferie è rapportato a ore.

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 13 – Operai agricoli: lavoro straordinario, festivo, notturno

(1) Si considera:

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

(2) Il lavoro straordinario non può superare le 3 ore/giorno, 18 ore/settimana e 300 ore/anno.

(3) Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

lavoro straordinario	15 %
lavoro festivo	20 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo notturno	30 %

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

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

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

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

Art. 14 – Operai agricoli: interruzioni e recuperi

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

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



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

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

Art. 15 – Retribuzione

(1) Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

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

(2) L'ex Salario Integrativo Provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente C.C.N.L., è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.

(3) Il Terzo Elemento compete agli OTD, quale corrispettivo dei seguenti Istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
ferie	8,33%
tredicesima mensilità	8,33%
quattordicesima mensilità	8,33%
totale	30,44%

(4) Agli effetti del computo dei vari Istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Art. 16 – Minimi salariali di area

(1) I Contratti Provinciali non possono definire, per i livelli di ciascuna area professionale, salari contrattuali inferiori ai minimi di area stabiliti dal Contratto Nazionale.

(2) I minimi salariali stabiliti dal Contratto Nazionale trovano applicazione per le Provincie dove siano stati stipulati i Contratti Provinciali dalla data che sarà fissata nel rinnovo degli stessi.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

OPERAI AGRICOLI	
AREA PROFESSIONALE	MINIMI MENSILI
Area 1	1.350,00
Area 2	1.240,00
Area 3	960,00
OPERAI FLOROVIVAISTI	
AREA PROFESSIONALE	MINIMI MENSILI
Area 1	8,70
Area 2	8,00
Area 3	7,58

Art. 17 – Welfare contrattuale

- (1) Sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. IMPRESE Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale.
- (2) Il corso di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e relativo aggiornamento annuale obbligatorio, possono essere effettuati in modalità e-learning per le aziende fino a 15 dipendenti.

Art. 18 – Operai agricoli: malattia ed infortuni

- (1) L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.
- (2) Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso, non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

(3) Trascorso tale periodo e perdurando la infermità, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Art. 19 – Anticipazione trattamenti assistenziali

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

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

Art. 20 – Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi

(1) I Datori di lavoro e/o i lavoratori dipendenti sono obbligati a versare, tramite apposita Convenzione INPS con modalità F24, una percentuale nel costituendo Fondo Sociale.

(2) Le Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi sono costituite dalle Parti al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia e infortunio sul lavoro previste dal C.C.N.L..

(3) Le Casse extra legem/Enti Bilaterali/Fondi possono inoltre:

a) svolgere le funzioni demandate dal C.C.N.L. all'Osservatorio Provinciale, ai Centri di Formazione Agricola e al Comitato Paritetico Provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro;

b) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati dai contratti provinciali di lavoro o da appositi accordi stipulati dalle Parti;

c) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 21 – Operai agricoli: integrazione trattamento di malattia ed infortuni di lavoro**•Malattia**

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

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

•Infortuni sul lavoro

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

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

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

Art. 22 Somministrazione di lavoro

(1) In applicazione di quanto disposto dagli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. 81/2015, il Contratto di Somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

(2) Il contratto dovrà essere obbligatoriamente sottoscritto in forma scritta, pena la decadenza del contratto stesso a titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi e entità:

a) In misura non eccedente il 20% del numero di lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato;

Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

- b) Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;
- c) Per attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- d) Esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- e) Sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate, ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- f) Sostituzione di lavoratori assenti, fatta eccezione dei seguenti casi come stabilito dal D.lgs 81/15 art.32:
- I. assenze di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - II. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - III. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - IV. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- g) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- h) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- i) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella sezione circoscrizionale competente;
- j) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.



Sottoscritto tra FIDAP IMPRESE e FISAL ITALIA

Art. 23 – Esclusiva di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Letto, firmato e sottoscritto

Roma, 23/04/2026

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE
Dott. Giuseppe PRATTICO'



Il Presidente Nazionale FISAL ITALIA
Dott. Ssa Rajaa Jomane

