

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

**per gli operai agricoli dipendenti
di aziende agricole e florovivaiste
della Provincia di Padova**

[**www.fimiebap.it**](http://www.fimiebap.it)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO

per gli operai agricoli dipendenti
di aziende agricole e florovivaiste
della Provincia di Padova

29 OTTOBRE 2025



**Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortunio Lavoratori
Agricoli**

Ente Bilaterale per l'Agricoltura Padovana

Strada Battaglia 71/C

35020 Albignasego (PD)

Tel. 049 8223506

e-mail: info@fimiebap.it

Pec: fimi_ebap@legalmail.it

Web: www.fimiebap.it

Stampato per conto di Fimi Ebap
da Tipolitografia Grafo Press S.a.s. – Saccolongo (PD)
nel mese di febbraio 2026

INDICE

TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA	pag. 7
• Art. 1 – Oggetto del contratto	pag. 7
• Art. 2 – Durata del contratto	pag. 8
 TITOLO II – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	 pag. 8
• Art. 3 – Assunzione	pag. 8
• Art. 4 – Assunzioni a tempo determinato	pag. 9
• Art. 5 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 9
• Art. 6 – Riassunzione	pag. 10
• Art. 7 – Programmi di assunzione e convenzioni	pag. 11
• Art. 8 – Lavoratori stagionali migranti	pag. 11
• Art. 9 – Classificazione del personale	pag. 11
 TITOLO III – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	 pag. 27
• Art. 10 – Orario di lavoro	pag. 27
• Art. 11 – Ferie	pag. 28
• Art. 12 – Ferie solidali	pag. 29
• Art. 13 – Riposo settimanale	pag. 30

- Art. 14 – Permessi per recupero scolastico pag. 30
- Art. 15 – Permessi straordinari non retribuiti pag. 30
- Art. 16 – Aspettativa non retribuita pag. 31
- Art. 17 – Festività del patrono pag. 31
- Art. 18 – Lavoro straordinario, festivo, notturno pag. 32
- Art. 19 – Interruzioni e recuperi pag. 34

TITOLO IV – OBBLIGHI TRA LE PARTI pag. 35

- Art. 20 – Obblighi tra le parti pag. 35
- Art. 21 – Ambiente di lavoro pag. 35

TITOLO V – INDENNITÀ VARIE pag. 36

- Art. 22 – Indennità di trasferta pag. 36
- Art. 23 – Indennità capo squadra pag. 36
- Art. 24 – Indennità di cassa e di guida pag. 37
- Art. 25 – Premio fedeltà aziendale pag. 37
- Art. 26 – Premio di risultato pag. 38

TITOLO VI – PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE pag. 39

- Art. 27 – Integrazione trattamento di malattia pag. 39

- Art. 28 – Malattia e infortunio apprendisti pag. 40
- Art. 29 – Ente Bilaterale FIMI/EBAP pag. 40
- Art. 30 – Maternità pag. 41
- Art. 31 – Lavori pesanti e nocivi pag. 42
- Art. 32 – Tutela della salute pag. 42
- Art. 33 – Responsabile lavoratori sicurezza territoriale pag. 43
- Art. 34 – HACCP pag. 43
- Art. 35 – Violenza di genere pag. 44
- Art. 36 – Agrifondo pag. 44

TITOLO VII – NORME DISCIPLINARI pag. 45

- Art. 37 – Norme disciplinari pag. 45

TITOLO VIII – DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI pag. 46

- Art. 38 – Delegato d'azienda pag. 46
- Art. 39 – Quote sindacali pag. 47
- Art. 40 – Controversie individuali pag. 47

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI pag. 48

- Art. 41 – Classificazione del personale pag. 48
- Art. 42 – Tabelle salariali pag. 48

- Art. 43 – Casa di abitazione pag. 49
- Art. 44 – Contratti di appalto pag. 51
- Art. 45 – Efficacia pag. 52
- Art. 46 – Esclusività del contratto pag. 52
- Art. 47 – Clausola di salvaguardia pag. 53

ALLEGATI pag. 55

- Tabelle salariali pag. 55
- Regolamento FIMI/EBAP pag. 57

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 – OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale regola i rapporti di lavoro fra i Datori di Lavoro nell'agricoltura, singoli ed associati compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli Operai agricoli.

Il CIPL si applica altresì alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo, e alle attività agrituristiche, faunistiche – venatorie e agli allevamenti di animali.

Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) Vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) Produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) Produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) Produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante porta semi, talee per fiori e piante ornamentali.

Il presente contratto sostituisce ed unifica i precedenti contratti Integrativi Provinciali del: 30/06/1980, 05/10/1984, 01/03/1989, 08/10/1993, 12/09/1996, 21/07/2000, 09/04/2004, 23/06/2008, 05/11/2012, 03/02/2017, 12/10/2021 e 17/09/2024.

ART. 2 – DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro con durata quadriennale rimane in vigore, salvo disdetta di una delle parti, fino al 31 Dicembre 2027.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata. In caso di mancata disdetta si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le nuove proposte di rinnovo entro 3 (tre) mesi dalla scadenza, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata.

Il presente contratto rimane in vigore fino alla firma del nuovo.

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3 - ASSUNZIONE

Sono elementi obbligatori del contratto di lavoro o della lettera d'assunzione i dati anagrafici dei contraenti (datore di lavoro e lavoratore), la tipologia del contratto (a tempo determinato o indeterminato, tempo pieno o parziale), decorrenza e durata del contratto se a tempo determinato, livello / qualifica, mansioni, sede di lavoro, CCNL di riferimento e quant'altro previsto dal d. lgs. 104/2022.

Una copia della comunicazione telematica di assunzione inviata al Centro per l'Impiego (modello UNILAV), consegnato al lavoratore all'atto

dell'assunzione, è da considerarsi valido a tutti gli effetti di legge come contratto individuale di lavoro.

Ad integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assunzione per il settore agricolo, tenuto conto che ai fini pensionistici, l'anno contributivo viene riconosciuto con l'accreditamento di 156 giornate per anno solare, i datori di lavoro che assumono operai a tempo determinato per 151 giornate all'anno si adopereranno, compatibilmente con le esigenze aziendali, affinché venga raggiunto tale livello di occupazione.

ART. 4 - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento al quinto comma dell'art. 13 del CCNL, in linea generale, le parti convengono di fissare nel limite minimo del 35% del periodo di assunzione il numero di giornate effettive di occupazione. Sono fatti salvi i motivi di forza maggiore (avversità atmosferiche, calamità naturali, impedimento grave dovuto a malattia dell'imprenditore e/o del lavoratore, situazione di grave crisi del settore).

ART. 5 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

In applicazione delle previsioni dell'art. 17 del CCNL, le lavoratrici madri, con figli di età inferiore a tre anni, possono richiedere, attraverso richiesta scritta a cui l'azienda risponderà entro 15 giorni dal ricevimento, la trasformazione temporanea del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale; per un periodo da concordare con la direzione aziendale, conservando la facoltà di ripristinare il rapporto a tempo pieno al termine

del periodo concordato.

Parimenti in caso di gravi patologie certificate che riguardano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti riguardanti lavoratori e/o familiari compresi fino al 2° grado di parentela, si riconosce la facoltà di richiedere la temporanea trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale con le medesime modalità di cui al comma precedente.

Relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale negli Agriturismi, per i lavoratori addetti alla cucina, al servizio ai tavoli, ai servizi di pulizia, di rimessa delle camere e degli alloggi ed altri servizi agli ospiti, i limiti indicati dall'art. 17 CCNL sono ridotti al 50%.

ART. 6 - RIASSUNZIONE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 del CCNL, si prevede quanto segue: le disposizioni di cui all'art. 8 bis della Legge 79/83 e successive modifiche ed integrazioni, saranno applicate a tutti i lavoratori assunti a tempo determinato nell'arco dell'anno solare. Il diritto di precedenza va esercitato presentando richiesta sia al Centro per l'Impiego che direttamente all'azienda.

Le aziende contatteranno i lavoratori secondo le consuetudini vigenti. Nel caso in cui il lavoratore non risponda alla chiamata comprovata da documento certo (raccomandata A/R) nei tempi richiesti, perderà il diritto di precedenza.

ART. 7 - PROGRAMMI DI ASSUNZIONE E CONVENZIONI

Al fine di agevolare le aziende nelle procedure di collocamento e permettere loro un uso flessibile della manodopera stagionale e privilegiare l'utilizzo della manodopera locale, le parti firmatarie del presente CIPL valevole per la provincia di Padova si impegnano a favorire l'utilizzo di convenzioni ai sensi dell'art. 28 del CCNL.

Tali convenzioni dovranno comunque assicurare in via prioritaria il reimpiego degli ex dipendenti, riconoscendo la facoltà in caso di ulteriori assunzioni, di ricorrere in gran parte alle assunzioni nominative.

ART. 8 - LAVORATORI STAGIONALI MIGRANTI

In applicazione delle disposizioni dell'art. 25 del CCNL, l'azienda deve garantire a proprie spese il trasporto a favore dei lavoratori migranti. Ai suddetti lavoratori le aziende garantiranno idonei alloggi per l'eventuale permanenza della prestazione di lavoro, nonché idonei locali ed attrezzature sul luogo di lavoro per la consumazione dei pasti e la cura personale.

ART. 9 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (settore agricoltura)

AREA 1 – LIVELLO A (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.

Appartengono a questo livello i lavoratori che:

1) Rispondono esclusivamente e direttamente al Datore di Lavoro o al

Direttore aziendale.

2) Coordinano e sono responsabili dell'attività dei sottoposti (almeno 3

3) Sono in grado di garantire il corretto funzionamento degli impianti, gestendone direttamente o per interposta persona l'ordinario e lo straordinario funzionamento.

PER L'ATTRIBUZIONE DEL LIVELLO A DEVONO COESISTERE LE 3 FUNZIONI.

Specifiche del livello A settore

Settore Avicunicolo: responsabile di incubatoio; responsabile di allevamento; responsabile di macello.

Settore Vitivinicolo: responsabile di cantina.

Settore Allevamenti da carne (bovini, equini, suini): responsabile di stalla.

Settore Allevamento vacche da latte: responsabile di stalla

Settore Ortaggio e frutta: Responsabile del centro di lavorazione con almeno 4 operai fissi o l'equivalente in giornate lavorate per i lavoratori a tempo determinato.

Settore Caseifici: responsabile del Caseificio.

Settore Fungaie: responsabile di Fungaia.

AREA 1 – LIVELLO B (DECLARATORIA)

Appartengono a questo livello tutti i lavoratori ex Specializzati Super:

- Conduttore di macchine agricole operatrici complesse che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per titolo e pratica oltre alla guida e all'uso anche su strada, provvede abilmente alla manutenzione e riparazioni ordinarie anche in campo e

alla sostituzione delle parti meccaniche avariate, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);

- Conduttore di macchine operatrici complesse (ruspe , escavatori , raccolta uva e altre) oltre i 120 cavalli;

- Autista meccanico di autotreni che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi a portata utile superiore ai 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo attività polivalente;

- Manutentore Meccanico/Elettricista in grado di intervenire in piena autonomia su qualsiasi punto degli impianti meccanici/elettrici esistenti;

- Falegnami, Muratori, Bottai, Fabbri;

- Carradori in grado di intervenire in autonomia alla soluzione dei problemi;

- L'addetto ad eseguire operazioni di allevamento e/o produzione nel settore ittico, in piena autonomia, per pratica o per titolo;

- Quello che opera abitualmente con il muletto per carico e scarico e accatastamento bancali, carico e scarico prodotto da automezzo con macchina di capacità superiore ai 18 q.li;

- Cuoco Chef Agriturismi: operaio esperto che, oltre alle mansioni dello specializzato, coordinando almeno due collaboratori, esercita in autonomia la direzione della cucina, la vigilanza sull'impiego delle materie prime e la preparazione dei piatti, previo confronto con la proprietà/direzione dell'agriturismo sui costi dei menù.

AREA 1 – LIVELLO C (DECLARATORIA)

Ex Specializzati:

- Meccanico/Manutentore/Elettricista che con esperienza acquisita per pratica o per titolo, siano in grado di svolgere riparazioni complesse;
- Trattorista capace di eseguire tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni ed impiegare le trattrici e le macchine operatrici per gli usi specifici su semplice indicazione e capace, altresì, di eseguire i lavori inerenti la manutenzione dei mezzi a lui affidati e eseguire le piccole riparazioni sul posto;
- Potatore specializzato di frutteti in grado di effettuare tali operazioni in piena autonomia anche nelle fasi di allevamento;
- Selezionatore di sementi;
- Innestatore specializzato di frutteti abile ad eseguire a perfetta regola d'arte operazioni di innesto di piante da frutta;
- Mungitore, addetto alla cura e custodia di vacche da latte che effettui la mungitura sia a mano che meccanica. Tale operaio può essere tenuto altresì ad eseguire la falciatura dell'erba fresca occorrente per il mantenimento del bestiame;
- Addetto al controllo della temperatura e allo sbrinamento delle celle frigorifere per la frutta. Addetto al trasporto con carrelli meccanici, che siano capaci di eseguire la manutenzione dei mezzi e piccole riparazioni sul posto;
- Addetto alla coltivazione dei funghi, che con o senza l'ausilio di altri operai, sentite le indicazioni del conduttore o di chi per esso, provvede

alla pastorizzazione interna del letame, alla semina, al controllo dell'incubazione, alla copertura dei letti (ripiani o cassoni), alla irrorazione dei citati letti;

- Addetto alle operazioni di trinciatura e dosatura dell'erba medica negli essiccatoi per la disidratazione del prodotto stesso;

- Addetto che conduce alle attrezzature dei mangimi e delle miscele dei molini e mangimifici annessi;

- Addetto alla vendita al dettaglio dei prodotti agricoli, munito di adeguata conoscenza dei prodotti commercializzati, incaricato di svolgere l'insieme delle seguenti mansioni: descrizione dei prodotti, confezionamento, pesatura, fatturazione e incasso dei corrispettivi. Il livello dello specializzato è perciò riferibile a soggetti che conoscono l'intero ciclo produttivo, assumendo anche delle responsabilità nella gestione del punto vendita, dove non svolgono soltanto una funzione di coadiuvanti del titolare dell'azienda;

- Operaio innestatore specializzato di frutteti e abile ad eseguire a perfetta regola d'arte operazioni di innesto di piante da frutta.

Specifiche per settore Avicunicolo:

- Operaio addetto alle vaccinazioni, alla speratura e o alla sessatura in incubatoio;

- Operaio che è in grado di effettuare la macellazione e la cernita di pezzi dei prodotti avicunicoli nel rispetto degli standard prestabiliti (qualità, quantità e peso), con la tolleranza massima del 10% per ciò che attiene al peso nonché la posa degli stessi negli appositi contenitori.

- responsabile della cova artificiale.

Settore Vitivinicolo:

- Esperto irroratore, che decide in maniera autonoma il momento dell'intervento ed è in grado di preparare le miscele per i trattamenti;
- L'addetto al funzionamento, regolazione e manutenzione delle macchine per la produzione e lavorazione del vino, che abbia la capacità di effettuare la pulitura, il montaggio, lo smontaggio e la messa a punto delle macchine stesse con mezzi appropriati messi a disposizione dall'azienda;
- Cantiniere capace di effettuare, in modo autonomo, la solfitazione, la desolfitazione, la filtrazione, la centrifugazione, la chiarificazione con piena conoscenza delle operazioni e della padronanza dell'impianto.

Settore allevamenti:

- Fecondatore, colui che in possesso dell'apposito attestato rilasciato dopo regolare corso di formazione professionale, esegue la fecondazione artificiale nella stalla aziendale;
- Quello addetto alle vaccinazioni nel settore zootecnico, avicolo, suinicolo e degli animali da compagnia;
- Quello addetto negli allevamenti ittici, alla riproduzione, selezione e cura gli incroci delle varie specie con comprovata capacità ed esperienza.

Settore Caseifici:

- Operaio specializzato in grado di svolgere in piena autonomia esecutiva tutte le lavorazioni proprie del caseificio.

Settore Agriturismo:

- Operaio esperto che oltre a cucinare in autonomia provvede

direttamente al taglio delle carni;

- Operaio responsabile dell'allevamento dei cavalli in grado di provvedere all'allenamento degli stessi e alla cura di tutte le attrezzature necessarie per l'equitazione.

- Addetto alla vendita al dettaglio dei prodotti agricoli, munito di adeguata conoscenza dei prodotti commercializzati, incaricato di svolgere l'insieme delle seguenti mansioni: descrizione dei prodotti, confezionamento, pesatura, fatturazione e incasso dei corrispettivi. Il livello dello specializzato è perciò riferibile a soggetti che conoscono l'intero ciclo produttivo, assumendo anche delle responsabilità nella gestione del punto vendita, dove non svolgono una funzione di coadiuvanti del titolare dell'azienda.

AREA 2 – LIVELLO D (DECLARATORIE)

Ex qualificati super:

- Addetto alla potatura di piante da frutto in fase di mantenimento;
- Addetto agli impianti di Biogas: personale delle aziende agricole addetto all'alimentazione di materia prima dell'impianto (stoccaggio, movimentazione), controllo dell'impiantistica (controllo dei nastri trasportatori, della valvole di pressione) con le capacità di eseguire semplici manutenzioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda.

Specificatamente per il

Settore Agriturismo:

- Accompagnatore didattico nelle aziende agrituristiche e nelle fattorie

didattiche, con mansioni a carattere dimostrativo delle operazioni colturali o di allevamento;

- Quello in grado di preparare, su ordine prestabilito, le vivande e i cibi all'interno dell'azienda stessa.

Settore Avicunicolo: Addetto alla preparazione dei mangimi negli allevamenti avicoli in grado di eseguire con competenza le relative miscele.

AREA 2 – LIVELLO E (DECLARATORIE)

Appartengono a questo livello tutti i lavoratori ex qualificati:

- Trattorista generico addetto alla guida di trattrici e delle macchine operatrici;
- Vaccaro/Bovaro addetto alla cura e governo delle vacche da latte e non, con preparazione e sfalcio di foraggi freschi e ogni altra cura inerente la stalla stessa;
- Addetto alla preparazione di miscele composte per l'irrorazione di piante da frutto di vivaio in serra, esclusa la vite, secondo le disposizioni ricevute;
- Motorista addetto agli impianti e al funzionamento della irrogazione a pioggia;
- Addetto alla cura dei cavalli nelle aziende che ne praticano l'allevamento;
- Addetto alla raccolta dei funghi;
- Addetto alla selezione, al confezionamento e alla posa in plateau della frutta;

- Addetto ai lavori di cernita a mano della frutta per categoria e calibro negli impianti frigoriferi;
- Addetto ai lavori di campionatura e pesatura campioni di frutta negli impianti frigoriferi;
- Addetto al funzionamento degli essiccatoi;
- Addetto alla potatura delle viti in grado di svolgere tale operazione secondo i dettami della miglior tecnica agronomica;
- Addetto alla pulitura e confezionamento dei prodotti del settore avicunicolo destinati al commercio. Al personale con rapporto a tempo indeterminato addetto, sia pure in modo non continuativo alla pulitura, confezionamento delle carni, è riconosciuta tale qualificazione, sempre che la stessa non sia stata acquisita per altre motivazioni, entro un anno di lavoro all'interno dei reparti succitati;
- Addetto al trasporto della frutta con il carrello meccanico (mulettista) negli impianti frigoriferi;
- Operaio addetto alla cernita e confezione dei prodotti orticoli per il mercato;
- Conducente di macchine operatrici escluse quelle inferiori ai 15 HP;
- Guardiano addetto alla sorveglianza dell'azienda;
- Guardiacaccia addetto alla sorveglianza nelle aziende agrofaunistiche;
- Addetto alla cernita e confezione di prodotti orticoli per il mercato;
- Addetto all'irrorazione del frutteto.

Specifico per il

Settore Itticoltura:

- Operaio addetto all'alimentazione che in autonomia alla preparazione

e miscelazione dei mangimi e alla pulizia delle vasche con attrezzature adeguate.

Settore Agriturismo:

- Operaio addetto al servizio ai tavoli con esperienza superiore ai 7 mesi maturati nello svolgimento di tali mansioni;
- operatore punto vendita: personale addetto alla vendita al dettaglio dei prodotti dell'azienda agricola o agrituristica, munito di sufficiente conoscenza dei prodotti commercializzati con almeno 12 mesi di esperienza maturati nello svolgimento di tali mansioni.

Settore Avicolo: Addetto alla preparazione dei mangimi composti per gli allevamenti avicoli con capacità di confezionare regolarmente le miscele.

Settore Vitivinicolo: - Addetto alla cottura del mosto, capace di eseguire puntualmente le operazioni indicategli.

AREA 3 – LIVELLO F (DECLARATORIE)

Ex comuni.

Appartengono a questo livello tutti i lavoratori ex comuni, intendendosi come tali tutti coloro che non sono compresi nelle categorie dei qualificati, qualificati super, specializzati e specializzati super e che comunque non siano addetti a lavori per i quali si richiedano requisiti e conoscenze tecniche tali da renderli assimilabili ai lavoratori di una delle predette qualifiche ancorché nelle stesse non espressamente non previsti:

- Addetto a lavori generici, lavori di scasso, vangatura, zappatura,

sarchiatura, diradamento colture cerealicole e bieticole;

- Addetto all'allevamento di tipo familiare di animali di bassa corte ;
- Addetto alla pulizia di magazzini, piazzali e cortili ;
- Addetto alla ripulitura di fossi e scoli, alla raccolta delle fascine e a mansioni generiche collaterali agli allevamenti.

Specifico per il

Settore Avicunicolo:

- Addetto alle pulizie di allevamenti, macelli e incubatoi;
- Addetto alla speratura delle uova per prodotti da commercializzare;
- Addetto alla pulitura e confezionamento dei prodotti avicunicoli destinati al commercio.

Settore Vitivinicolo: Lavoratore che provvede a semplici operazioni inerenti l'imbottigliamento.

Settore Agriturismo:

- Addetto alle pulizie e disbrigo stanze e servizi;
- Personale neo assunto addetto al servizio ai tavoli. Nuovi assunti, senza esperienza e/o titolo di studio attinente, che fanno servizio al tavolo per un periodo non superiore a sette mesi di esperienza maturati nello svolgimento di tale mansione.

AREA 3 LIVELLO G

Manodopera addetta alle campagne di raccolta

Si considerano lavoratori addetti alla raccolta, a cui si applica la specifica retribuzione, i lavoratori assunti esclusivamente per le operazioni di raccolta manuale in aggiunta al personale presente o già dipendente

precedentemente in azienda con mansioni differenti. Coloro che svolgono mansioni aggiuntive devono essere inquadrati con classificazione diversa.

Le parti si incontreranno alla fine di ogni anno per verificare l'effettiva applicazione delle tariffe di raccolta nel territorio padovano.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (SETTORE FLOROVIVAISTI)

AREA 1

Come previsto dal CCNL all'interno della prima Area esistono solo due livelli il livello A ex Specializzati Super e livello B ex specializzati.

Conseguentemente la figura dell'Artiere non ha più ragione di esistere, considerato che nel contratto integrativo provinciale non è più presente una declaratoria specifica per gli Artieri del settore florovivaista. Sono fatti salvi i diritti acquisiti per quei lavoratori che alla data del 21 luglio 2000 appartengono a tale qualifica.

AREA 1 – LIVELLO A (DECLARATORIE)

Ex Specializzati Super. Sono operai Specializzati super i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei lavoratori di categoria inferiore.

Vivaista/Giardiniera, disimpegnandosi in modo autonomo secondo le normali tecniche colturali-vivaistiche che è in grado di svolgere le seguenti mansioni:

- preparazione dei terreni e dei terricciati in conformità alle esigenze delle varie specie di piante da fiore e da ornamento;
- concimazioni delle piante da fiore e da ornamento con conoscenza e capacità;
- impianti, semine e moltiplicazioni nelle rispettive epoche;
- individuazione delle varie malattie che colpiscono le diverse specie di piante e capacità di combatterle predisponendo i diversi disinfestanti secondo i casi specifici;
- escavamento con conoscenza delle rispettive tecniche, delle diverse specie e varietà di piante;
- distinzione delle varie specie di piante con conoscenza delle rispettive denominazioni.

Il tutto relativo alle piante alla cui coltivazione sono adibiti. Sono giardinieri coloro che disimpegnano in modo autonomo, secondo le normali tecniche colturali, mansioni inerenti alla qualifica, quali:

- * preparazione dei terricciati in conformità alle esigenze delle varie specie di piante ornamentali da coltivarsi in serra, cassone e a piena aria;
- * esecuzione delle varie concimazioni con conoscenza e capacità;
- * esecuzione con conoscenza e capacità delle semine e di tutte le altre forme di moltiplicazione delle piante da fiore e da ornamento che per la loro coltivazione hanno bisogno di determinati ambienti come le serre, i cassoni, e le colture a piena aria;
- * individuazione delle varie malattie che colpiscono le diverse specie di piante e capacità di combatterle predisponendo i diversi disinfestanti secondo i casi specifici;

* applicazione pratica degli impianti tecnici a seconda delle esigenze delle diverse specie e varietà;

*infine, i giardinieri devono conoscere la nomenclatura delle varie specie e varietà delle piante coltivate nell'azienda da cui dipendono;

- i potatori, gli innestatori e i brillatori, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i selezionatori di piante innestate, gli spedizionieri;

- utilizzazione ottimale dei vari impianti aziendali adattandoli alle esigenze delle diverse specie e varietà.

Responsabile della realizzazione e manutenzione giardini pubblici e privati: in possesso di titolo e capacità professionali è in grado di provvedere in piena autonomia esecutiva alla realizzazione di parchi e giardini secondo i progetti redatti o le indicazioni del committente.

Responsabile della manutenzione:

a) risponde direttamente al datore di lavoro, o suo rappresentante;

b) organizza e coordina tutte le operazioni inerenti il reparto (impianti elettrici, idraulici, meccanici e quant'altro);

c) è in grado di assicurare il corretto funzionamento degli impianti affidati.

Addetto alla zollatrice: capace di operare in modo autonomo l'espanto di piante ad alto fusto (superiore ai 60 cm di zolla).

AREA 1 LIVELLO B (DECLARATORIE)

Ex Specializzati.

Selezionatore di piante innestate: capace di selezionare le piante innestate riconoscendone l'attecchimento, anche se a gemma dormiente.

Potatore:

- abile ad eseguire a perfetta regola d'arte con piena autonomia esecutiva la potatura di alberi ornamentali e cespugli;
- Addetto al taglio delle talee sulle piante madri che con autonomia esecutiva è in grado di effettuare a regola d'arte tale operazione.

Conduttore di automezzi e autotreni superiori a 35 Q.li e trattrici superiori a 70 CV, nonché autogrù per le quali necessita la patente C, conduttori di caldaie per patenti.

Meccanici con esperienza acquisita per pratica o per titolo, che sia in grado di svolgere riparazioni complesse.

Elettricista con esperienza acquisita per pratica o per titolo sia in grado di effettuare interventi complessi.

Costruttore di Serre che con autonomia esecutiva è in grado di montare e smontare le serre aziendali, o di eseguire la manutenzione ordinaria o straordinaria delle stesse.

AREA 2 LIVELLO C (DECLARATORIE)

Appartengono a questo livello tutti i lavoratori ex Qualificati Super.

Addetto alla zollatrice: addetto alla zollatrice per piante a basso fusto (fino a 60 cm di zolla).

Venditore: Lavoratore in grado di effettuare la vendita ai clienti in azienda o la tentata vendita.

Mulettista :

- Conduttore di muletti.
- Appartengono a questo livello i lavoratori occupati nei "GARDEN

CENTER” addetti alla vendita e confezionamento del prodotto. Si occupa direttamente del cliente, anche consigliandolo sulla cura da prestare alle piante vendute.

- Appartengono a questa categoria i conducenti di automezzi muniti di autogrù per la cui guida non necessita la patente C.

AREA 2 LIVELLO D (DECLARATORIE)

Ex qualificati. Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifica conoscenza e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali tutti gli aiuti degli specializzati di cui sopra e i preparatori di acque di irrorazione, gli irroratori portatori di lancia per i trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla, gli addetti alla composizione di più piante ornamentali su ciotole, gli addetti agli impianti di sterilizzazione a vapore di terricciati;

- il potatore abile ad eseguire la potatura di siepi, cespugli e alberi ornamentali su indicazione e controllo del preposto.

Imballatore: addetto alla selezione ed imballo delle piante ornamentali e fruttifere secondo le disposizioni ricevute.

AREA 3 LIVELLO E (DECLARATORIE)

Sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

TITOLO III

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 10 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per i lavoratori inquadrati in agricoltura è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6,5 ore al giorno dal Lunedì al Sabato.

Per le aziende, la cui organizzazione prevede l'orario in 5 giorni lavorativi, l'orario sarà il seguente: dal Lunedì al Giovedì ore 8, Venerdì ore 7.

Per le aziende con allevamento di animali l'orario sarà di 7 ore al giorno dal Lunedì al Venerdì e di 4 ore al Sabato.

Le stesse aziende, per il personale addetto agli allevamenti, potranno utilizzare la turnazione con copertura della Domenica di 4 ore lavorative e 7 ore dal Lunedì al Venerdì, garantendo il turno di riposo possibilmente alla Domenica e/o al Sabato.

Le variazioni di orario saranno comunicate mediante affissione del calendario settimanale almeno tre giorni precedenti la variazione.

In relazione a quanto previsto dal 2° comma art. 34 CCNL in tema di flessibilità dell'orario di lavoro, si conviene che 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.

L'azienda dovrà comunicare ai lavoratori o ai delegati d'azienda, ove presenti, l'adozione della flessibilità con un preavviso di una settimana per il positivo e 15 giorni per il negativo.

Resta altresì chiarito che la flessibilità, sia essa positiva o negativa,

anche parziale, potrà essere attuata con priorità purché la compensazione oraria relativa venga concordata nell'arco dei 12 mesi o preferibilmente nell'arco dell'anno solare.

Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 11 ore in coincidenza con le ore notturne.

Si demanda ad un accordo aziendale la definizione dell'orario di lavoro e delle eventuali specifiche indennità dei conducenti di autocarri dotati di cronotachigrafo in possesso della patente C ed E che operano trasporti di prodotti e mezzi tecnici delle aziende agricole in ambito nazionale ed internazionale.

ART. 11 - FERIE

Al lavoratore a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 169 ore lavorative.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL e dal d. lgs. 66/2003, circa il godimento delle ferie, si prevede che le stesse possano essere usufruite entro il mese di luglio dell'anno successivo alla loro maturazione.

Al fine di garantire la continuità produttiva, il lavoratore presenterà, entro il 31 marzo di ogni anno la richiesta di ferie. L'azienda, tenuto conto anche delle esigenze del singolo lavoratore, comunicherà entro il 30 aprile di ogni anno il piano delle ferie.

Ai lavoratori extracomunitari assunti a tempo indeterminato, in via del tutto eccezionale e al solo scopo di consentire loro il rientro nei paesi di origine, l'azienda, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative

e produttive, su motivata richiesta, potrà concedere al lavoratore di godere di tutte le ferie spettanti in un'unica soluzione. Il periodo consecutivo di ferie non potrà comunque superare due mesi di calendario.

ART. 12 - FERIE SOLIDALI

Il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, all'art. 37, disciplina le ferie solidali, recependo quanto previsto dall'art. 24 del d. lgs. 151/2015.

È volontà delle parti garantire una tutela ai lavoratori del comparto agricolo e florovivaistico che, nel corso della vita lavorativa, si ritrovino ad affrontare problematiche legate alle condizioni di salute dei propri familiari.

Le parti convengono, quindi, sull'opportunità di incentivare il consolidarsi di un sistema di solidarietà tra lavoratori. Si osserva che l'attuale istituto delle ferie solidali trova una limitata applicazione, atteso l'esiguo numero di lavoratori impiegati nelle singole realtà aziendali.

Con riferimento a ciò si intende verificare la possibilità di istituire all'interno dell'Ente Bilaterale FIMI/EBAP una banca ore o una banca ferie solidali, nella quale possono confluire le quote di ferie aggiuntive e cedibili da parte dei lavoratori che spontaneamente aderiscano all'istituto della cessione in modo che possano essere utilizzate dai lavoratori di altre aziende con determinate problematiche.

A tal fine, l'Ente Bilaterale FIMI/EBAP promuoverà la costituzione di un gruppo di lavoro, che riunirà gli esperti delle singole organizzazioni datoriali e dei sindacati dei lavoratori, il quale, qualora sussistano i presupposti sul piano legale, avanzerà una proposta operativa per la

gestione delle suddette ferie solidali.

ART. 13 – RIPOSO SETTIMANALE

Le aziende agricole rispetteranno il riposo settimanale di 24 ore consecutive in coincidenza della Domenica. Nel caso di esigenze operative diverse, si potrà ricorrere al riposo in un altro giorno della settimana.

Nei settori zootecnico-avicolo-allevamento cavalli, cani e agriturismo, si farà ricorso al lavoro domenicale con riposo compensativo in altro giorno a rotazione tra i vari dipendenti con riconoscimento delle maggiorazioni previste dall'art. 43 del CCNL.

ART. 14 - PERMESSI PER RECUPERO SCOLASTICO

Potranno usufruire dei permessi per recupero scolastico con i criteri previsti dal CCNL i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato che svolgano almeno 156 giornate lavorative presso la stessa azienda e che abbiano lavorato anche nell'annata agraria precedente.

Le parti demandano al FIMI/EBAP l'organizzazione di corsi per l'apprendimento della lingua italiana e la traduzione del materiale informativo di base in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

ART. 15 - PERMESSI STRAORDINARI NON RETRIBUITI

Oltre a quanto disposto dalla Legge n. 53 del 8 Marzo 2000, in presenza di giustificati motivi quali ad esempio:

- visite e cure mediche personali;
- visite e cure mediche di parenti entro il II° grado;
- malattia dei parenti entro il II° grado;
- e/o per motivi familiari,

saranno concessi brevi permessi non retribuiti.

I permessi, ove possibile, dovranno essere richiesti per iscritto con preavviso di 48 ore. Ove ciò non fosse possibile, va data immediata comunicazione, anche telefonica e successivamente andrà data giustificazione scritta (es. copia certificazione scritta).

Sono concessi permessi straordinari non retribuiti per un massimo di 5 giorni, in aggiunta a quelli previsti dal CCNL, nel caso di matrimonio del lavoratore, di nascita o adozione di figli del lavoratore e decessi di parenti ed affini con una parentela fino al 2° grado che avvengono in paesi diversi da quelli dell'Unione Europea.

ART. 16 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Il lavoratore, nel caso di gravi patologie da definirsi, può, al termine del periodo di comporto, richiedere un'aspettativa non retribuita per un tempo massimo di 6 mesi. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro senza alcun preavviso.

ART. 17 - FESTIVITA' DEL PATRONO

Quando la festività del Santo Patrono cada di Domenica o in un giorno Festivo infrasettimanale, agli operai verrà corrisposto, ai fini retributivi, un

ventiseiesimo del salario mensile in vigore e/o in alternativa sarà concesso un permesso retribuito di 6,5 ore da beneficiare entro 12 mesi successivi alla maturazione.

ART. 18 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO.

a) lavoro straordinario - quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 3 ore giornaliere e le 18 ore settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le culture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite individuale di lavoro straordinario non potrà superare le 300 ore all'anno.

Sulla base dell'art. 43, comma 10, del CCNL, 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, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda. Si stabilisce che il recupero delle ore straordinarie deve essere programmato dal lavoratore con congruo anticipo e fruito entro il 31 marzo dell'anno successivo.

b) lavoro festivo – quello eseguito nelle Domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato.

c) lavoro notturno - L'orario notturno viene individuato dalle ore 20.00 alle ore 06.00 durante il periodo di vigenza dell'ora solare e dalle 22.00 alle ore 05.00 durante il periodo di vigenza dell'ora legale.

Per gli operai occupati in aziende dove il lavoro si svolge al chiuso , il

lavoro notturno è quello eseguito dalle ore 21.00 alle 06.00 in orario solare e dalle 22.00 alle 06.00 in ora legale.

Le percentuali di maggiorazione per straordinario, festivo e notturno sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25%;
- lavoro festivo 35%;
- lavoro notturno 41%;
- lavoro straordinario festivo 44%;
- lavoro festivo notturno 50%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 50 del CCNL. Nei casi in cui la retribuzione è composta dal 3° 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%.

Ai lavoratori specificamente assunti per l'attività di ristorazione e di accudimento degli alloggi degli agriturismi sarà applicata, con riferimento all'art. 41 del CCNL, la maggiorazione del 10% per l'attività festiva e/o notturna.

Nell'intervallo di tempo dal 01/03 al 30/04 e dal 25/10 al 31/12 di ogni anno, per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, all'operaio delle aziende florovivaistiche, fatta eccezione per

quelle dove si lavora a ciclo continuo, la maggiorazione per il lavoro notturno e/o festivo, sarà del 10%.

Solo in caso di lavoro festivo e comunque fatta salva la prestazione domenicale, i lavoratori delle aziende florovivaistiche potranno scegliere fra il pagamento delle ore lavorate maggiorate del 10% oppure optare per il pagamento della sola maggiorazione ma con il riconoscimento di un riposo compensativo.

Fatta salva la prestazione domenicale, il riposo compensativo, di cui al punto che precede, potrà essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze aziendali, rispettivamente dal 02 al 31 maggio e dal 07 al 31 gennaio di ogni anno.

ART. 19 - INTERRUZIONI E RECUPERI

Per le aziende operanti all'aperto, le interruzioni causate da avversità atmosferiche, potranno essere recuperate entro i 15 giorni successivi . Nel caso di attività al chiuso, l'operaio obbligato a sospendere la sua attività per interruzioni tecniche, resterà a disposizione dell'azienda, e, fatto salvo quanto previsto dal CCNL, recupererà fino ad un massimo di 1 ora al giorno a retribuzione ordinaria e senza decorrenza dello straordinario.

TITOLO IV

OBBLIGHI TRA LE PARTI

ART. 20 - OBBLIGHI TRA LE PARTI

La retribuzione viene corrisposta mediante busta paga in base alle disposizioni vigenti.

Le aziende erogheranno gli emolumenti secondo le consuetudini aziendali e comunque entro e non oltre il 15 del mese successivo.

ART. 21 - AMBIENTE DI LAVORO

Nelle aziende ove i lavoratori sono soliti consumare i pasti in azienda, i datori di lavoro metteranno a disposizione di tali lavoratori un adeguato locale per uso refettorio o provvederanno ad una sistemazione equivalente. Nei mangimifici, nei molini, negli allevamenti zootecnici, negli impianti frigoriferi e nelle fungaie di tipo industriale, le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori adeguati locali spogliatoio e docce.

Le aziende florovivaistiche provvederanno a mettere a disposizione dei lavoratori servizi igienici adeguati e adeguati locali spogliatoi, docce o lavandini in misura adeguata al personale e per una idonea pulizia del personale stesso.

TITOLO V

INDENNITA' VARIE

ART. 22 - INDENNITA' DI TRASFERITA

Ai dipendenti assunti presso aziende che operano nel settore della manutenzione del verde, viene riconosciuta un'ora retribuita aggiuntiva allo stipendio giornaliero nel caso di spostamenti presso i cantieri di lavoro eccedenti i 30 km rispetto la normale distanza tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro.

Al dipendente che utilizza un proprio mezzo per recarsi al cantiere di lavoro viene garantito un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del costo della benzina, calcolato sui chilometri eccedenti rispetto la normale distanza tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore debba rimanere in cantiere durante la pausa pranzo, l'azienda dovrà garantire il pasto o un'indennità sostitutiva di € 11,00 (undici/00). Qualora sia necessario il pernottamento, l'azienda si farà carico delle spese del vitto e dell'alloggio.

ART. 23 - INDENNITA' CAPO SQUADRA

Ai lavoratori incaricati dal titolare o da suo facente funzione, di coordinare una squadra di lavoratori verrà corrisposta in busta paga una indennità di carica così composta:

- il 5% della retribuzione fino a 10 dipendenti per la durata della funzione;
- il 8% della retribuzione oltre i 10 dipendenti per la durata della funzione.

ART. 24 - INDENNITA' DI CASSA E DI GUIDA

Al lavoratore addetto alla vendita di prodotti agricoli, cui è affidata la responsabilità di cassa viene riconosciuta una indennità pari a € 20,65 (venti/65) mensili.

Al lavoratore non in possesso della qualifica di specializzato che occasionalmente guida un automezzo per il trasporto dei lavoratori dalla sede ad altre unità operative, verrà riconosciuta una indennità giornaliera di funzione pari a € 10,32 (dieci/32) oltre al pagamento delle ore relative al trasferimento.

ART. 25 - PREMIO FEDELTA' AZIENDALE

Al raggiungimento del 15° anno di servizio continuativo prestato presso la medesima azienda è riconosciuto al lavoratore un premio *una tantum*, il cui importo è riportato nella tabella sotto riportata:

SPECIALIZZATO SUPER	€ 300,00
SPECIALIZZATO	€ 250,00
QUALIFICATO SUPER	€ 200,00
QUALIFICATO	€ 150,00
COMUNE	€ 100,00

Il premio spetta agli operai a tempo indeterminato (OTI) e agli operai a tempo determinato (OTD) che dimostrano di aver lavorato in modo

continuativo per la stessa azienda negli ultimi quindici anni, per almeno centocinquanta giornate all'anno ai fini INPS.

Qualora non provveda direttamente il datore di lavoro all'erogazione del premio fedeltà *una tantum*, i lavoratori possono inoltrare la domanda all'azienda. Nel caso dell'OTD spetta al lavoratore produrre la documentazione attestante il diritto.

Il nuovo istituto decorrerà dal 1° gennaio 2025.

ART. 26 - PREMIO DI RISULTATO

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 Luglio 1993 le parti valuteranno la possibilità di prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati a livello provinciale, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento di ciascun comparto della realtà provinciale.

La predetta erogazione avrà conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione dovrà avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo previdenziale previsto dal succitato Protocollo e che deve ancora essere individuato dal Governo con apposito provvedimento di legge.

TITOLO VI

PREVIDENZA ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

ART. 27 - INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA SUL LAVORO OPERAI AGRICOLI

In deroga a quanto stabilito dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CIPL stabiliscono quanto segue: con decorrenza 01 gennaio 1998 viene esteso anche alle aziende florovivaistiche della Provincia di Padova la contribuzione dovuta al FIMI/EBAP con le stesse modalità previste per il settore agricolo. Contestualmente è da ritenersi superato e non più applicabile con decorrenza 01/01/1998 il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti nella parte in cui si stabilisce, da parte dell'azienda, l'integrazione in aggiunta al trattamento di legge in caso di malattia o infortunio.

Il trattamento minimo previsto dall'art. 63 del CCNL è innalzato alla misura del 100%, a condizione che la disponibilità finanziaria del FIMI/EBAP lo consenta. Nel caso di insufficienza di fondi spetterà al consiglio del Fondo stabilire una misura diversa, comunque non inferiore all'80%.

Nei casi di malattia di durata inferiore o pari a 5 giorni il Fondo interviene integrando l'indennità corrisposta dall'INPS limitatamente ai giorni oltre il terzo, con esclusione dei primi 3 giorni. Qualora la malattia superi i 5 giorni l'integrazione verrà corrisposta per tutti i giorni prescritti di assenza. Nei casi di infortunio sul lavoro, l'integrazione viene corrisposta per tutto il periodo di assenza prescritto.

ART. 28 – MALATTIA E INFORTUNIO OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI APPRENDISTI

Premesso che al lavoratore assunto con contratto di apprendistato, l'Inps, in caso di malattia, non riconosce la relativa indennità e considerato che il lavoratore versa al FIMI/EBAP per i lavoratori agricoli la contribuzione prevista per gli operai agricoli e florovivaisti si prevede che, con decorrenza primo gennaio 2004, il FIMI/EBAP, previa richiesta, assicurerà al lavoratore agricolo e florovivaista, assunto in contratto di apprendistato, assente per malattia regolarmente documentata da certificato medico, quanto previsto dal CCNL operai agricoli e florovivaisti. In caso di infortunio sul lavoro verranno applicate le stesse regole previste per la generalità dei lavoratori agricoli.

ART. 29 - ENTE BILATERALE FIMI/EBAP

In applicazione a quanto previsto dal CCNL, in data 24.05.2013 è stato costituito il nuovo Ente Bilaterale FIMI/EBAP (Fondo Integrazione Indennità di Malattia Infortunio lavoratori Agricoli/Ente Bilaterale per l'Agricoltura Padovana). Le parti concordano di applicare, mediante apposita convenzione con l'INPS le seguenti aliquote di contribuzione FIMI (Fondo Integrazione malattia Infortunio) e CAC (Contributo di assistenza contrattuale):

- contribuzione FIMI: 0,60%, calcolato sull'imponibile previdenziale del lavoratore, di cui uno 0,30% a carico del dipendente e uno 0,30% a carico dell'azienda.
- CONTRIBUZIONE CAC: 1,60% calcolato sull'imponibile previdenziale

del lavoratore, di cui uno 0,75% a carico del lavoratore e uno 0,85% a carico dell'azienda.

Il datore di lavoro, che omette di versare la contribuzione dovuta al FIMI/EBAP, è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti a quelle erogate dal FIMI/EBAP, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari a € 13,00 mensili.

Eventuali eccedenze di bilancio del FIMI/EBAP potranno essere destinate, su decisione dell'organo amministrativo, anche ad interventi straordinari e/o a carattere promozionale.

È affidato all'Ente Bilaterale FIMI/EBAP il compito di stilare annualmente un rapporto sulla situazione economica del settore agricolo e sull'occupazione dei lavoratori della Provincia di Padova, fruendo dei lavori di ricerca e dei dati periodicamente elaborati dagli enti preposti, come Regione, Veneto Agricoltura, Istat, Camera di Commercio, etc.

ART. 30 - FIMI/EBAP Maternità

Con decorrenza 01 gennaio 2004 il Fondo Integrazione Malattia Infortunio Lavoratori Agricoli e Florovivaisti, previa richiesta, assicurerà alle lavoratrici per il periodo di astensione obbligatoria per maternità (massimo 5 mesi), una integrazione all'indennità di legge pari al 20% della retribuzione presa a base per il calcolo dell'indennità stessa. Le stesse regole saranno applicate alle lavoratrici in maternità assunte con la qualifica di apprendista.

ART. 31 - LAVORI PESANTI E NOCIVI

Agli addetti ai molini di erba medica e ai mangimifici, è corrisposta una maggiorazione del 10% sulle tabelle paga vigenti.

Per alcuni lavori in ambienti chiusi (celle frigorifere), considerati disagiati, vengono istituite le seguenti maggiorazioni, da corrispondersi in aggiunta alla paga oraria, per le ore effettivamente dedicate a tali lavori :

- per temperature da 5° sotto zero a 2° sopra zero, paga oraria maggiorata del 10%;
- per temperature al disotto dei 5° sotto zero paga oraria maggiorata del 15%.

Tale compenso sarà corrisposto solo per i periodi di lavoro effettivamente prestati all'interno di tale reparto e non influirà sugli altri istituti contrattuali.

Agli addetti a tali lavori, l'azienda dovrà inoltre fornire, a proprie spese, adeguati indumenti di protezione.

ART. 32 - TUTELA DELLA SALUTE

Per quanto concerne la tutela e la sicurezza del lavoro, il presente contratto recepisce integralmente le relative norme in materia.

Per gli addetti all'irrorazione con presidi sanitari appartenenti alle classi "molto tossici", "tossici" e "nocivi", ai lavori di disidratazione dell'erba medica (se espliciti in presenza di polvere o di calore artificiale), ai lavori da effettuarsi nei locali chiusi ove avvenga la disposizione in ripiani di cassoni di letame per la coltivazione dei funghi, l'orario di lavoro viene ridotto – a parità di retribuzione e di qualifica – di 2 ore e 20 minuti giornaliere, da proporzionare all'effettivo tempo in cui il lavoratore risulta impegnato nei suddetti lavori e, comunque il lavoro di irrorazione, non

potrà superare il limite di 5 ore giornaliere.

Ai lavoratori dovrà essere consegnata la scheda della sicurezza, dei prodotti “molto tossici”, “tossici” e “nocivi” che utilizzano.

ART. 33 - RESPONSABILE LAVORATORI SICUREZZA TERRITORIALE

Le parti sottoscrivono l'impegno all'istituzione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), come previsto dall'art. 48 del d. lgs. 81/2008, la cui designazione e gestione è affidata dall'Ente Bilaterale FIMI/EBAP.

Le OO.SS. FAI, FLAI, UILA di Padova, entro il mese di ottobre 2024, proporranno all'Ente Bilaterale FIMI/EBAP le modalità per la selezione del RLST al fine di giungere alla sua designazione entro il 31 dicembre 2024. Il RLST opererà nelle aziende che non hanno eletto un RLS interno. Per il finanziamento del RLST si utilizzeranno i versamenti al FIMI/EBAP afferenti alla parte datoriale.

L'Ente Bilaterale FIMI/EBAP, anche con l'ausilio delle associazioni datoriali e dei sindacati dei lavoratori, porterà a conoscenza di imprese e lavoratori/ci l'istituzione di tale figura.

ART. 34 - HACCP

Nelle realtà produttive in cui è obbligatorio per legge l'attestato HACCP, l'Azienda concederà (annualmente), agli operai vincolati a tale obbligo, un permesso retribuito di 4 ore, anche frazionabile, per l'espletamento dello stesso. Tale permesso deve altresì intendersi riferito al rinnovo

dell'attestato. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad adoperarsi affinché intervengano accordi semplificativi delle procedure di rinnovo.

ART. 35 - VIOLENZA DI GENERE

Con riferimento all'allegato 12 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, relativo al contrasto alle molestie e alla violenza di genere, si dovranno prevedere dei momenti informativi e formativi per lavoratori e datori di lavoro. Tali momenti saranno aggiunti ai corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro organizzati dalle associazioni datoriali e dovranno prevedere almeno un'ora di formazione dedicata al tema tenuta da docenti preparati.

La campagna formativa e di informazione sarà promossa e finanziata dall'Ente Bilaterale FIMI/EBAP che si prenderà carico anche dell'individuazione dei docenti.

L'Ente Bilaterale FIMI/EBAP, inoltre, attuerà una specifica campagna di sensibilizzazione sul tema rivolta a lavoratori/ci e ai datori di lavoro.

ART. 36 - AGRIFONDO – FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti si impegnano a promuovere l'adesione dei lavoratori al Fondo nazionale di previdenza complementare Agrifondo, previsto dall'art. 60 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti. Si concorda di operare tale promozione secondo le indicazioni che perverranno da Agrifondo e mediante l'ausilio economico dell'Ente Bilaterale FIMI/EBAP.

TITOLO VII

NORME DISCIPLINARI

ART. 37 - NORME DISCIPLINARI

Ad integrazione di quanto previsto dagli artt. 78 e 79 del CCNL, viene stabilito che qualsiasi infrazione alla disciplina aziendale da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato:

1 censura scritta;

2 con la multa fino ad un massimo di 2 ore di salario nei seguenti casi:

a - senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b - per negligenza arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c - si presenti al lavoro in stato di ebbrezza.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio del FIMI/EBAP.

3 - con la sospensione dal lavoro per una giornata nei casi di recidiva, di maggiore gravità, nelle mancanze di cui al punto 2.

TITOLO VIII

DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

ART. 38 - DELEGATO D'AZIENDA OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Nelle aziende che occupino più di cinque operai sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data delle loro elezioni decorre la tutela sindacale di cui all'art. 83 del CCNL.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina e la nomina cesserà con la risoluzione del rapporto di lavoro.

All'elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in

funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale:

b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

ART. 39 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In base alla legge 20 maggio 1970 n. 300, le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare, garantendo la segretezza del versamento effettuato a ciascuna organizzazione sindacale. L'importo della ritenuta per i lavoratori a tempo indeterminato sarà espressamente indicato nella delega inviata all'azienda e sarà pari allo 0,75% delle competenze calcolato su tutte le 14 mensilità; sarà trattenuto dal datore di lavoro mensilmente e dallo stesso versato alle organizzazioni sindacali a cui il lavoratore dà mandato firmatarie del presente contratto almeno in due rate semestrali entro il 31 luglio dell'anno in corso ed entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

ART. 40 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente

dall'applicazione di leggi, del contratto collettivo o comunque in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali provinciali, le quali, entro 15 giorni dalla richieste da una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza. Nessuna altra forma di soluzione della controversia potrà essere intrapresa se non sarà prima esperito il tentativo di composizione di cui sopra e successivamente quello presso l'ITL.

TITOLO IX

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 41 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - OSSERVATORIO

Le parti concordano di demandare all'Osservatorio regionale l'esame della classificazione del personale al fine di giungere gradualmente ad uniformare le declaratorie presenti nei contratti provinciali del Veneto.

ART. 42 - TABELLE SALARIALI

In occasione dei rinnovi contrattuali le tabelle salariali vanno definite e sottoscritte da tutte le parti firmatarie del contratto integrativo provinciale del lavoro. Inoltre saranno depositate presso la locale sede dell'Inps.

ART. 43 - CASA DI ABITAZIONE

Nel caso in cui, in forza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore debba risiedere nell'abitazione aziendale, il rapporto di lavoro e le obbligazioni derivanti sono regolate dal presente articolo.

CONTRATTO DI COMODATO

CASA DI ABITAZIONE CONCESSA AL LAVORATORE.

L'Azienda..... con sede nel comune di via..... nella persona del Suo legale rappresentante, concede al sig. nato a il, in conseguenza del fatto che lo stesso è dipendente della Ditta, l'immobile sito nel comune di in via....., affinché egli se ne serva ad uso abitativo per sé e per il proprio nucleo familiare, così composto:

eleggendovi il proprio domicilio, alle condizioni specificate ai punti successivi:

- 1 Il Sig.si impegna a custodire ed a conservare l'immobile oggetto della presente, mantenendone

la destinazione d'uso e preservandone l'integrità avverso chiunque illegittimamente intendesse accedervi.

- 2 Il Sig. Non potrà concedere a terzi il godimento dell'immobile.
- 3 L'Azienda, garantisce il Sig. che l'immobile non ha vizi che possono pregiudicare l'uso al quale è destinato, o essere causa di pregiudizi a danno a sé o terzi.
- 4 Il Sig. riconosce che l'uso dell'immobile gli è stato concesso solo ed esclusivamente a motivo e in conseguenza della qualifica di dipendente della ditta.
- 5 Il Sig. si impegna a far visionare l'immobile in qualunque momento ed a semplice richiesta della ditta.
- 6 Il contratto oggetto della presente ha la medesima durata del rapporto di lavoro stipulato tra le parti, con l'obbligo da parte del lavoratore di liberare l'immobile contestualmente all'interruzione del rapporto di lavoro nel caso di scadenza anticipata.

- 7 In caso di licenziamento con efficacia immediata per colpa grave o dolo, il lavoratore dovrà lasciare libera l'abitazione aziendale da persone e cose entro la stessa data di decorrenza del licenziamento.
- 8 La ditta concede al Sig. l'utilizzo gratuito dell'immobile mentre saranno interamente a carico del lavoratore le spese per l'acqua, l'energia elettrica e riscaldamento.
- 9 Il presente contratto è in tutto regolato dalle disposizioni previste dagli art. 1803 e seguenti del C.C. a cui le parti si rimettono.

Letto, confermato e sottoscritto.

La Ditta

Il Dipendente

ART. 44 - CONTRATTI DI APPALTO

In applicazione dell'art. 30 CCNL sottoscritto il 19 giugno 2018 le aziende agricole appaltanti devono comunicare all'Ente Bilaterale (EBAVI) entro 5 giorni lavorativi dell'inizio dell'appalto, mediante compilazione della modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale, i riferimenti fiscali delle aziende appaltatrici, dichiarare di aver effettuato la verifica contributiva

(DURC), la verifica del possesso di una struttura imprenditoriale adeguata all'oggetto dell'appalto e l'applicazione della contrattazione collettiva stipulata dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'Ente Bilaterale FIMI/EBAP, mediante il supporto delle associazioni datoriali, attiverà una campagna informativa sul tema degli appalti rivolta alle imprese agricole.

Quanto previsto potrà essere rivisto dalle parti in relazione alle recenti modifiche legislative in materia di appalti, che sono in corso di attuazione.

ART. 45 - EFFICACIA

Le aziende agricole e florovivaistiche della Provincia di Padova, che applicano il presente contratto di lavoro, ne accettano integralmente i contenuti di natura economica e normativa nell'ambito della decorrenza contrattuale.

ART. 46 - ESCLUSIVITA' DEL CONTRATTO

Il presente CIPL, è stato edito dalle parti stipulanti le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza previa autorizzazione.

Il presente contratto è impegnativo per le parti che lo sottoscrivono, per i datori di lavoro che adottano il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti e per i loro lavoratori.

ART. 47 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Il presente accordo vale come consolidazione ed unificazione dei vari contratti collettivi provinciali di lavoro meglio elencati all'art. 1, ultimo paragrafo, che precede.

In caso di eventuale divergenza tra la formulazione di uno dei contratti collettivi provinciali originari, prevale sempre il testo sottoscritto dei CCPL originari.

ALLEGATI:

- TABELLE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATI
- REGOLAMENTO FIMI/EBAP

TABELLA PAGHE OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO DAL 01/01/2025 PADOVA						
Area	Livello	Salario contrattuale 01/09/2024	Aumento CPL 01/01/2025	Salario dal 01/01/2025	Paga oraria	Valore scatto biennale
III°	F (ex comuni)	1.440,98	19,21	1.460,19	8,64	9,89
II°	E (ex qualificati)	1.622,23	21,63	1.643,86	9,73	11,36
II°	D (ex qualif. super)	1.725,23	23,00	1.748,23	10,34	11,93
I°	C (ex specializzati)	1.848,03	24,64	1.872,67	11,08	12,50
I°	B (ex spec. super)	1.938,47	25,85	1.964,32	11,62	12,78
I°	A (ex artieri)	1.942,40	25,90	1.968,30	11,65	12,78

TABELLA PAGHE OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO DAL 01/01/2025 PADOVA						
Area	Livello	Salario contrattuale 01/09/2024	Aumento CPL 01/01/2025	Salario dal 01/01/2025	Paga oraria	Valore scatto biennale
III°	E (ex comuni)	1.460,70	19,48	1.480,18	8,76	9,89
II°	D (ex qualificati)	1.653,59	22,05	1.675,64	9,92	11,36
II°	C (ex qualif. super)	1.759,34	23,46	1.782,80	10,55	11,93
I°	B (ex specializzati)	1.877,82	25,04	1.902,86	11,26	12,50
I°	A (ex spec. super)	1.970,07	26,27	1.996,34	11,81	12,78

--

TABELLA PAGHE OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO DAL 01/01/2025 PADOVA						
Area	Livello	Salario contrattuale 01/09/2024	Salario con aumento CPL 01/01/2025	Terzo elemento	Paga oraria Totale 01/01/2025	T.F.R
III°	G Raccolta *	5,87	5,95	1,81	7,76	0,51
III°	F (ex Comuni)	8,52	8,63	2,63	11,26	0,75
II°	E (ex qualificati)	9,59	9,72	2,96	12,68	0,84
II°	D (ex qualif. super)	10,21	10,35	3,15	13,50	0,89
I°	C (ex specializzati)	10,95	11,10	3,38	14,48	0,96
I°	B (ex spec. super)	11,46	11,61	3,53	15,14	1,00

TABELLA PAGHE OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO DAL 01/01/2025 PADOVA						
Area	Livello	Salario contrattuale 01/09/2024	Salario con aumento CPL 01/01/2025	Terzo elemento	Paga oraria Totale 01/01/2025	T.F.R
III°	E (ex Comuni)	8,64	8,76	2,67	11,43	0,76
II°	D (ex qualificati)	9,78	9,91	3,02	12,93	0,86
II°	C (ex qualif. super)	10,42	10,56	3,21	13,77	0,91
I°	B (ex specializzati)	11,13	11,28	3,43	14,71	0,97
I°	A (ex spec. super)	11,66	11,82	3,60	15,42	1,02

Premio Fedeltà aziendale: al raggiungimento di 15 anni di lavoro continuativo presso la stessa azienda (150 giornate all'anno ai fini Inps per gli operai OTD) viene riconosciuto al lavoratore una tantum pari ad euro 300,00 per livello Specializzato Super, euro 250,00 per livello Specializzato, euro 200,00 per livello Qualificato Super, euro 150,00 per livello Qualificato, euro 100,00 per livello Comune



Sede legale e operativa:
Strada Battaglia 71/C,
35020 Albignasego (Pd)
Tel. 049 8223506
Cell. 331 7488626
E-mail: info@fimiebp.it
Pec: fimi_ebp@legalmail.it
Sito web: www.fimiebp.it

Il Fondo Integrazione Indennità Malattia e Infortunio Lavoratori Agricoli (FIMI), fondato nel 1993, è un'associazione mutualistica che ha lo scopo sociale di integrare quanto il datore di lavoro e/o gli enti INPS e INAIL pagano agli operai agricoli e florovivaisti, occupati nella provincia di Padova, qualora si verificano eventi di malattia, infortunio e maternità. Tali integrazioni, che sono subordinate al riconoscimento di tali eventi da parte degli enti INPS e INAIL, vengono erogate nei limiti della disponibilità finanziaria del Fondo. La prescrizione per la presentazione delle pratiche è quinquennale dalla data del verificarsi dell'evento.

Il 24 maggio 2013 a seguito di modifica dell'atto costitutivo la denominazione è cambiata in: Fondo Integrazione Indennità Malattia Infortunio Lavoratori Agricoli – Ente Bilaterale per l'Agricoltura Padovana in sigla FIMI/EBAP.

Il Comitato di Gestione del FIMI/EBAP è formato da sei membri, di cui tre nominati dalle Associazioni Datoriali (Confagricoltura, Federazione Coltivatori Diretti e Confederazione Italiana Agricoltori) e tre nominati dalle Associazioni Sindacali (FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL). A comporlo sono:

Montagner Valentino (Presidente)

Belotti Carlo

Antonini Maurizio

Carraro Giuliano

Baratto Gilberto

Del Pin Michal (Vicepresidente)

PRESTAZIONI PER I LAVORATORI OTI/OTD AGRICOLI/FLOROVIVAISTI :

- Integrazione indennità per malattia/infortunio/maternità;
- Rimborso spese visite mediche/odontoiatriche.

INTEGRAZIONE DI MALATTIA

Al lavoratore agricolo o florovivaista viene integrata la differenza fra quanto indennizzato dall'Inps e quanto previsto dal nostro Fondo.

Nei casi di malattia di durata inferiore o pari a cinque giorni, il Fondo non corrisponde nulla per i primi tre giorni. Le giornate massime indennizzabili per malattia sono 180 di calendario per anno solare. Nei casi di malattia uguale o superiore ai sei giorni il Fondo corrisponde quanto indicato nel prospetto:

PERIODO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA PREVISTA DAL FONDO
Dal 1° al 3° giorno	100 %
Dal 4° al 20°	50%
Dal 21° al 180°	33,34%

INTEGRAZIONE DI INFORTUNIO

Il lavoratore agricolo o florovivaista viene integrata la differenza fra quanto indennizzato dall'Inail e dal datore di lavoro e quanto previsto dal nostro Fondo, come indicato nel prospetto sotto. Le giornate massime indennizzabili per infortunio sono 180 di calendario per anno solare.

PERIODO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA PREVISTA DAL FONDO
1° giorno	0%
Dal 2° al 90°	40%
Dal 91° al 180°	25%

INTEGRAZIONE DI MATERNITA'

Viene integrata la differenza fra quanto indennizzato dall'Inps e quanto previsto dal nostro Fondo, come indicato nel prospetto sotto. Le giornate massime indennizzabili per maternità sono 152 di calendario, per anno solare.

PERIODO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA PREVISTA DAL FONDO
Dal 1° al 152° giorno	20 %

*LE RETRIBUZIONI GIORNALIERE, per la liquidazione delle pratiche di integrazione di malattia e infortunio, sono le seguenti:

Per la manodopera a tempo determinato la retribuzione giornaliera utilizzata si ottiene moltiplicando la retribuzione lorda oraria tabellare provinciale di Padova, del settore florovivaistico o agricolo, con distinzione per livello di appartenenza, verificabile dalla busta paga del mese in cui si è verificato l'evento, per 6,5.

Per la manodopera a tempo indeterminato la retribuzione giornaliera utilizzata si ottiene dividendo la retribuzione lorda mensile tabellare provinciale di Padova, a zero scatti, del settore florovivaistico o agricolo, con distinzione per livello di appartenenza, verificabile dalla busta paga del mese in cui si è verificato l'evento, per 26.

Per gli apprendisti la retribuzione giornaliera utilizzata si ottiene dividendo la retribuzione lorda applicata nella busta paga del mese in cui si è verificato l'evento, per 26.

RIMBORSO SPESE VISITE MEDICHE/ODONTOIATRICHE

Il rimborso spese di visite mediche/odontoiatriche è previsto per i lavoratori agricoli/florovivaisti inquadrati come OTI/OTD, contribuenti del FIMI/EBAP. Vengono accettate tutte le prestazioni mediche/odontoiatriche effettuate presso studi medici pubblici o privati. E' previsto il rimborso della spesa visita medica specialistica fino ad un tetto massimo di €140,00 annui, con min. € 35,00 per prestazione. La

inviando tramite e-mail al Fimi/Ebap la seguente documentazione: ticket pagamento/ fattura della prestazione; copia carta d'identità, codice fiscale e copia dell'ultima busta paga disponibile. I servizi sopra indicati verranno erogati nell'ambito di un budget compatibile con il bilancio del FIMI/EBAP. Le eventuali controversie verranno esaminate e decise dal Comitato di Gestione del FIMI/EBAP.

La modulistica si può scaricare dal sito www.fimiebap.it oppure può essere richiesta contattando i seguenti recapiti:

Tel. 049 8223506 - Cell. 331 7488626 E-mail info@fimiebap.it

PRESTAZIONI PER LE AZIENDE AGRICOLE/FLOROVIVAISTICHE:

- Contributo 50% per la partecipazione a corsi sicurezza (previsti da D.lgs. 81/2008) per OTI/OTD, coadiuvanti e datore di lavoro;
- Convenzione tra Fimi/Ebap e Studi Medici in materia di sorveglianza sanitaria per OTD dedicati limitatamente a lavorazioni generiche semplici;
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

CONTRIBUTO CORSI SICUREZZA

Il contributo erogato dal FIMI/EBAP alle aziende agricole, in regola con il pagamento dei contributi, è pari al 50% della spesa sostenuta dall'azienda per la partecipazione dei dipendenti, del datore di lavoro e dei coadiuvanti, ai corsi di formazione per i nuovi addetti e di aggiornamento in materia di sicurezza e di salute negli ambienti di lavoro, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008, dei dipendenti agricoli, del datore di lavoro e dei coadiuvanti.

Tale contributo verrà erogato nell'ambito di un budget compatibile con i fondi del bilancio del FIMI/EBAP.

Per ottenere il contributo l'azienda deve essere in regola con il versamento dei contributi FIMI e CAC dei propri dipendenti agricoli e deve contattare la propria Associazione di categoria o direttamente il

CONVENZIONE IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA PER OTD AGRICOLI/FLOROVIVAISTI

Potranno usufruire di tale convenzione tutte le aziende agricole/florovivaistiche con sede in provincia di Padova, che assumono solo lavoratori a tempo determinato/stagionali, dedicati limitatamente a lavorazioni generiche semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali, di cui all'art. 3 comma 13-ter del D. Lgs 81/08. Aderendo alla convenzione tramite la compilazione di un modulo specifico, messo a disposizione dal Fimi/Ebap, l'azienda non dovrà nominare il medico competente, il quale quindi non sarà tenuto ad effettuare il sopralluogo obbligatorio degli ambienti di lavoro in relazione alle lavorazioni agricole di riferimento e a collaborare con la stesura del documento di valutazione dei rischi.

La visita medica ha validità annuale e l'idoneità consentirà al lavoratore di prestare la propria opera presso l'azienda in cui è stato assunto e presso altre imprese agricole, per lavorazioni che presentano i medesimi rischi, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici.

L'azienda sarà tenuta ad acquisire copia del giudizio di idoneità direttamente dal lavoratore. Dopo aver effettuato le visite mediche tramite la suddetta Convenzione, l'azienda potrà chiedere al Fimi/Ebap il rimborso di € 30,00 per ogni visita effettuata ai propri OTD inviando tutta la documentazione necessaria messa a disposizione dal Fondo.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (RLST)

Viene messa a disposizione del Fimi/Ebap la Figura del RLST, come previsto dall'art.48 del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs.81/08 e s.m.), per la tutela dei lavoratori e dei luoghi di lavoro.

Alle aziende agricole, in regola con il versamento dei contributi Fimi e Cac, che non superano l'assunzione 15 lavoratori, nel caso in cui i lavoratori non abbiano eletto il loro Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), viene indicato il nominativo del RLST.

Tale soggetto svolge gli stessi compiti previsti per il RLS. Si riportano i compiti più importanti previsti per tale figura:

- accede ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi;
- promuove le misure di prevenzione e protezione e fa proposte in merito all'attività di prevenzione.

Le attività del RLST seguono precise procedure definite e dal comitato di gestione del Fimi/Ebap composto dai rappresentanti delle Associazioni di Categoria Datoriali e delle Associazioni Sindacali dei Lavoratori.

Per aderire al servizio RLST contattare:

Tel. 049 8223506 cell: 334 9104766 E-mail rlst@fimiebap.it

Il **PATRIMONIO DEL FIMI/EBAP** è costituito dai contributi assistenziali dovuti dalle aziende che applicano il Contratto Integrativo per Provincia di Padova per gli operai agricoli e florovivaisti (C.C.P.L.). La contribuzione dovuta al Fimi/Ebap, come previsto dal rinnovo del contratto C.C.P.L. di Padova del 17/09/2024, è la seguente: uno 0,60%, di cui uno 0,30% a carico dipendente e uno 0,30% a carico azienda, calcolato sull'imponibile previdenziale del lavoratore.

Il Fondo incassa inoltre, per conto delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.P.L. di Padova, il contributo di Assistenza Contrattuale Provinciale, pari all'1,60% dell'imponibile Previdenziale del lavoratore, di cui uno 0,75% a carico del dipendente e uno 0,85% a carico azienda, (come da rinnovo contrattuale del C.C.P.L. del 17/09/2024 e s.m.i.).

Le predette contribuzioni sono rimosse dall'Inps, unitamente ai propri contributi previdenziali, sulla base di una Convenzione sottoscritta con il Fondo in data 29 settembre 2023.



**Fondo Integrazione Indennità Malattia
Infortunio Lavoratori Agricoli
Ente Bilaterale per l'Agricoltura Padovana**

Strada Battaglia 71/C
35020 Albignasego (PD)
Tel. 049 8223506
e-mail: info@fimiebap.it
Pec: fimi_ebap@legalmail.it
Web: www.fimiebap.it