



2024/2027

# CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

**PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA PROVINCIA DI VIBO VALENTIA**



*La stampa del presente contratto è a cura dell'EBAT di Vibo Valentia.  
È prevista la traduzione e la diffusione del presente contratto anche  
in lingua inglese e francese.*

*The printing of this contract is by EBAT of Vibo Valentia. The translation  
and distribution of this contract is also foreseen in English and French.*

*L'impression de ce contrat est effectuée par EBAT de Vibo Valentia.  
Ce contrat sera également traduit et distribué en anglais et en français.*

## INDICE

PREMESSA	pag. 5
ART. 1 - Oggetto del Contratto	pag. 6
ART. 2 - Decorrenza e durata del Contratto	pag. 6
ART. 3 - Mercato del lavoro e azioni bilaterali	pag. 7
ART. 4 - Osservatorio Provinciale	pag. 7
ART. 5 - Assunzioni e fasi lavorative	pag. 8
ART. 6 - Riassunzione	pag. 10
ART. 7 - Lavoratori comunitari, extra-comunitari e migranti	pag. 11
ART. 8 - Classificazione del personale	pag. 11
ART. 9 - Retribuzione operai agricoli	pag. 14
ART. 10 - Lavoratori dipendenti enti ed istituti di ricerca	pag. 18
ART. 11 - Valori sostitutivi ed annessi	pag. 20
ART. 12 - Indennità chilometrica	pag. 20
ART. 13 - Obblighi particolari tra le parti	pag. 20
ART. 14 - Rimborsi spese	pag. 21
ART. 15 - Classificazione e retribuzione per età	pag. 21
ART. 16 - Orario di lavoro	pag. 22
ART. 17 - Banca ore	pag. 22
ART. 18 - Riposo settimanale	pag. 23
ART. 19 - Interruzioni e recuperi	pag. 23
ART. 20 - Lavori pesanti e nocivi	pag. 23
ART. 21 - Discriminazioni, molestie sessuali e mobbing	pag. 24
ART. 22 - Tutela della salute del lavoratore	pag. 24
ART. 23 - Norme disciplinari	pag. 25
ART. 24 - Delega d'azienda	pag. 26
ART. 25 - Apprendistato	pag. 26
ART. 26 - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (E.B.A.T.)	pag. 26
ART. 27 - Contributo assistenzacontrattuale provinciale	pag. 27
ART. 28 - Quote sindacali per delega	pag. 27
ART. 29 - Premio di produttività	pag. 28
ART. 30 - Appalto di servizi	pag. 28
ART. 31 - Disposizioni finali	pag. 29
Traduzione contratto in lingua Inglese	pag. 37
Traduzione contratto in lingua Francese	pag. 63

# EBAT VV

EBAT VV (Ente bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Vibo Valentia) si propone di ricevere i contributi assistenziali previsti dai contratti collettivi da parte dei datori di Lavoro ed erogare le indennità ai lavoratori in caso di infortunio o malattia nella misura che viene stabilita dal Comitato di gestione in base alla disponibilità finanziaria.

Inoltre si propone di svolgere, nei limiti sempre della disponibilità finanziaria, ulteriori attività nei confronti di lavoratori, sempre nell'ambito della provincia di Vibo Valentia. Elemento determinante per la liquidazione delle domande d'integrazione è il versamento dei contributi EBAT V.V. da parte delle ditte presso le quali i lavoratori hanno prestato la propria opera.

EBAT V.V. è costituito dalle Organizzazioni Sindacali della provincia di Vibo Valentia (Datori di Lavoro e Lavoratori), in funzione di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi delle categorie di appartenenza. Sono organi dell'associazione il Comitato di Gestione, il Presidente, il Vicepresidente, il Collegio Sindacale e il Segretario.

## **TELEFONO**

**0963 591848**

## **EMAIL**

**fimiv@fimivv.it**

**fimivv@pec.it**

## **SEDE**

**Viale Affaccio, 215  
Complesso Agorà Scala C  
89900 Vibo Valentia (VV)**

## **ORARI**

**Lunedì-giovedì: 8:30 – 17:00**

**venerdì: 8:30 – 13:30**

L'anno 2024, il giorno 17 del mese di dicembre, presso la sede della Confagricoltura di Vibo Valentia

tra

- La **Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana di Vibo Valentia** rappresentata dal Presidente **Ercole Massara**, assistita dal Direttore Raffaele Zaffino e dal Vicedirettore Francesco Malorzo;
- La **Federazione interprovinciale Coltivatori Diretti** rappresentata dal Presidente **Giuseppe Porcelli**, assistito dal delegato Coldiretti Giovani Impresa Marco Furchi;
- La **Confederazione Italiana Agricoltori Provincia CIA Calabria Sud** rappresentata dal Direttore **Domenico Ferraro** e dalla delegata provinciale Maria Soldano

e

- la **FLAI-CGIL AREA VASTA CZ-KR-VV** rappresentata dal Segretario generale **Rinaldo Tedesco**, assistito dai componenti segreteria prov.le Domenico Caputo e Giacinto Berardi;
- la **FAI-CISL CZ/KR/VV** rappresentata dal Segretario generale **Stefano Lucia**, assistito dal delegato provinciale Sebastiano Monaco;
- la **UILA-UIL** rappresentata dal Segretario generale Vibo Valentia **Pasquale Barbalaco**, assistito dal segretario prov.le Monia Sorrentino;

si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, valido su tutto il territorio della provincia di Vibo Valentia.

### **PREMESSA**

Il rinnovo del contratto di lavoro avviene per la duplice esigenza di mantenere un costo del lavoro che non diventi per le aziende un ostacolo allo sviluppo produttivo ed economico e, allo stesso tempo, garantire ai lavoratori la difesa del potere d'acquisto dei loro salari, condizioni entrambe rese critiche dal perdurare della crisi economica. Restano naturalmente immutate le attenzioni e le promozioni delle organizza-

zioni Sindacali e Professionali agricole verso la qualità dei prodotti, la sicurezza alimentare, la tutela del territorio, la salvaguardia delle professionalità e soprattutto la sicurezza dei lavoratori all'interno delle aziende e l'emersione del lavoro nero e la lotta al caporalato, anche alla luce della normativa prevista dalla legge n.199 del 29.10.2016.

## **ART. 1**

### **Oggetto del Contratto**

Il presente CPL, assieme al vigente CCNL, regolerà i rapporti di lavoro tra le aziende agricole e florovivaiste singole o associate della provincia di Vibo Valentia ed i lavoratori. Il CPL si applica altresì alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, attività agrituristica, faunistica-venatoria, funghicoltura, acquacoltura, serricoltura, agromeccanica, agrienergia, servizi e ricerca in agricoltura, silvicoltura e attività connesse, ai sensi dell'art. 2135 del c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti.

## **ART. 2**

### **Decorrenza e durata del Contratto**

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale a decorrere dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2027. L'adeguamento della sola parte economica è invece biennale (2024/2025).

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei (6) mesi prima della scadenza a mezzo PEC; in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Entro tre mesi dalla scadenza va presentata la piattaforma di rinnovo contrattuale; due mesi prima della scadenza deve essere indetta la convocazione del tavolo di trattative. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

### **ART. 3**

#### **Mercato del lavoro e azioni bilaterali**

Le parti,

- visto il d.lgs. n. 469/97 che trasferisce alle regioni e a gli enti locali le funzioni in materia di collocamento e che prevede anche la possibilità di gestione da parte di soggetti privati, ritenendo opportuno svolgere un ruolo attivo nella riorganizzazione del collocamento, anche al fine di valorizzare adeguatamente le peculiarità del settore agricolo,

convengono:

- di attribuire al sistema degli osservatori il compito di seguire, indirizzare e coordinare la riorganizzazione del collocamento e di tenere gli opportuni contatti con le istituzioni competenti;
- demandare anche ad organismi bilaterali il compito di svolgere iniziative inerenti la formazione professionale dei lavoratori, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art. 28 del CCNL, dalla legge n. 146/97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera. A tal fine i suddetti organismi realizzeranno gli opportuni raccordi con il servizio pubblico per l'impiego e con gli enti locali competenti.

### **ART. 4**

#### **Osservatorio Provinciale**

Le parti contraenti si impegnano a costituire un Osservatorio Provinciale entro il 31.12.2024, composto dai componenti il tavolo delle trattative del Contratto Provinciale di Lavoro, con il compito di:

- valutare la situazione agricola della provincia allo scopo di avanzare proposte per l'aumento dei livelli occupazionali e salvaguardare le condizioni di sicurezza dei lavoratori agricoli nei luoghi di lavoro;
- programmare iniziative di formazione professionale che puntano alla qualificazione e alla specializzazione dei lavoratori anche attraverso l'intervento di enti locali;
- promuovere iniziative per la salvaguardia dell'ambiente, la tutela

- della salute dei lavoratori comunitari ed extracomunitari;
- concordare per l'occupazione femminile azioni idonee a superare le eventuali disparità eventualmente esistenti;
  - offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità e garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità;
  - favorire la stipula di convenzioni con gli enti locali e regionali di accordi in materia di trasporti;
  - controllare l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali nelle aziende;
  - ospitare possibili confronti in materia di contenziosi o vertenze prima di approdare nelle sedi pubbliche preposte;
  - favorire attraverso l'EBAT l'assistenza e la promozione della figura dell'RLST (vedi allegato n. 2);
  - riunirsi almeno una volta all'anno.

## **ART. 5**

### **Assunzione e fasi lavorative**

L'assunzione della manodopera agricola a tempo determinato e a tempo indeterminato è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per tutta la fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 11 della legge 83/1970 e della legge 608/96 e successive integrazioni e modificazioni. 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 colture agrarie della Provincia e le varie attività connesse. A tale riguardo, per le attività e colture agrarie della Provincia di Vibo Valentia, possono individuarsi le seguenti fasi lavorative:

#### **Olivicoltura**

Potatura, lavorazione del terreno, concimazione, irrigazione, confezionamento dei prodotti, trattamenti antiparassitari, raccolta, trasporto e confezionamento dei prodotti, lavorazione per la molitura delle olive.



### **Cerealicoltura**

Lavorazione del terreno, irrigazione, concimazione e semina, trattamenti fito-sanitari, mieti trebbiatura, imballatura.

### **Viticultura**

Lavorazione del terreno, trattamenti fitosanitari, raccolta uva, trasformazione del prodotto, potatura, irrigazione e manipolazione.



### **Agrumicoltura e frutticoltura**

Lavorazione del terreno, trattamenti fitosanitari, irrigazione, raccolta, selezione e calibratura, imballaggio, concimazione, potatura, manipolazione.

### **Orticoltura**

Lavorazione del terreno, semina o trapianto, erpicatura, raccolta e trasformazione del prodotto, trattamenti fitosanitari e irrigazione, manipolazione e imballaggio.

### **Zootecnia**

Allevamento, pascolamento animali, lavori di stalla, lavorazione e trasformazione prodotti.

### **Funghicoltura**

Coltivazione, raccolta, manipolazione e trasformazione.

### **Acquacoltura**

Gestione e pulizia degli impianti di allevamento, allevamento avannotti, trattamenti sanitari, fasi di alimentazione, manipolazione del prodotto.

### **Serricoltura**

Manutenzione ordinaria, lavorazione, semina e trapianto, invasamento, raccolta e confezionamento, trattamenti fitosanitari e irrigazione/fertirrigazione.

### **Silvicoltura**

Preparazione del terreno, concimazione, semina o trapianto delle piante, estirpazione e/o potatura delle piante, trattamenti fitosanitari, gestione delle fasce tagliafuoco, taglio e attività connesse.



### **Attività connesse**

Attività di ricezione, ospitalità e turismo esperienziale enogastronomico esercitati dagli imprenditori agricoli, somministrazione di pasti e bevande, fattorie didattiche, fattorie sociali e similari indicate dalla legge regionale e successive modificazioni.

Lavorazioni conto terzi con macchine utilizzate prevalentemente in azienda, trasformazione e manipolazione prodotti stabiliti con decreto ministeriale, mansioni di pulizia dei terreni sui quali insistono impianti agro energetici non necessitanti di interventi a carattere tecnico.

## **ART.6 Riassunzione**

In materia di riassunzione trovano applicazione le disposizioni di legge vigenti. Le parti convengono sul diritto alla riassunzione, presso la stessa azienda, della manodopera assunta a norma dell'art. 5 del pre-

sente CPL che vi abbia prestato attività lavorativa a tempo determinato nell'anno precedente nei limiti dei fabbisogni reali di manodopera attinente alle attività praticate. Nella riassunzione si terrà conto della professionalità, dell'anzianità di servizio e della situazione familiare. Il lavoratore che intende usufruire del diritto alla riassunzione deve notificarlo per iscritto entro novanta (90) giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro al competente Centro per l'Impiego e per conoscenza alla stessa azienda.

#### **ART. 7**

##### **Lavoratori comunitari, extra-comunitari e migranti**

Sono considerati migranti i gruppi di lavoratori provenienti da altra Provincia o Regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto del presente contratto. Le aziende agricole della Provincia di Vibo Valentia possono inoltre stipulare convenzioni ai sensi della legge 608/96 (sovvenzioni trasporto lavoratori agricoli). Per quanto attiene il solo personale a tempo indeterminato, ai lavoratori immigrati vengono garantiti permessi retribuiti per frequentare corsi di lingua italiana.

#### **ART. 8**

##### **Classificazione del personale**

Con l'applicazione del presente CPL gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali e conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

##### **Area 1 – profilo professionale**

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

Gli operai agricoli ricadenti nell'area 1 si classificano come segue:

**specializzato super - Livello 1**

**specializzato - Livello 2**

**Area 2 - profilo professionale**

appartengono a questa 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.

Gli operai agricoli ricadenti nella 2 area si classificano come segue:

**qualificato super - Livello 3**

**qualificato - Livello 4**

**Area 3 - profilo professionale**

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

Gli operai ricadenti nella 3 area si classificano come segue:

**ex comune - Livello 5**

**comune - Livello 6 e 7**

**Livello 1**

Vengono inquadrati i responsabili degli impianti e/o centri di lavorazione, manipolazione, trasformazione e commercializzazione di tutti i prodotti agricoli, zootecnici, lattiero caseari ed attività connesse (stabilite biennialmente dal ministero dell'Economia) i conduttori di macchine agricole speciali e complesse, i meccanici e gli addetti alla manutenzione dei mezzi, gli addetti alle attività proprie e connesse, all'acquacoltura, i cuochi qualificati in aziende agrituristiche, gli addetti al processo di alimentazione e manutenzione ordinaria dell'impianto di produzione di bioenergia e biogas.

**Livello 2**

Vengono inquadrati i conduttori di macchine agricole, i trattoristi, gli autisti addetti al trasporto di merci e attrezzature dell'azienda, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i potatori, gli innestatori, gli ibridatori, l'operaio coordinatore, l'accompagnatore in ambito agrituristico ed attività connesse con la conoscenza

za di almeno una lingua straniera.

### **Livello 3**

Vengono inquadrati i selezionatori di piantine innestate, gli addetti alle macchine e strumenti per attività connesse, gli addetti agli impianti di produzione agro – energetica, gli addetti alle coltivazioni idroponiche, gli addetti alla silvicoltura.

### **Livello 4**

Vengono inquadrati gli addetti alla messa a dimora di piante da frutta, gli addetti al confezionamento e alla selezione dei prodotti ortofrutticoli e agricoli anche trasformati, gli addetti alla irrigazione dei vigneti, agrumeti, uliveti e serre, i cuochi non qualificati, i panificatori e gli addetti ai maneggi negli agriturismi, i giardinieri, l'accompagnatore in ambito agrituristico ed attività connesse.



### **Livello 5**

Vengono inquadrati l'aiuto cuoco negli agriturismi, gli addetti alla pulizia delle vasche per l'acqua coltura. Gli addetti alle vendite con maneggio denaro presso lo spaccio aziendale.

### **Livello 6**

Vengono inquadrati i camerieri negli agriturismi, gli addetti alla lavorazione delle chiocciole per la produzione di sughi ed estratti di bava, gli addetti alla produzione di carne essiccata (salata o affumicata), salumi,

gli addetti alle vendite presso lo spaccio aziendale ed in eventuali punti vendita itineranti, gli addetti alla mungitura.

### **Livello 7**

Vengono inquadrati gli operai con mansioni semplici non richiedenti specifici requisiti professionali e non inquadrabili nei precedenti livelli superiori, ivi compresi gli addetti alle diverse raccolte e manipolazioni ed al pascolo del bestiame, gli imballatori di piantine, gli addetti alla pulizia negli agriturismi, gli addetti alla pulizia dei terreni - senza utilizzo di mezzi meccanici - su cui insistono impianti agro energetici, gli addetti alla spurgatura e manipolazione delle chiocciolate.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 9**

#### **retribuzione operai agricoli**

Relativamente alla parte salariale, le parti concordano un aumento contrattuale complessivo del **6%**, da corrispondere interamente con decorrenza 1/12/2024.

Per quanto concerne gli operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato, le retribuzioni sono comprensive del terzo elemento” pari al 30,44% così ripartito:

- festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
- ferie	8,33%
- tredicesima mensilità	8,33%
- quattordicesima mensilità	8,33%

Agli operai a tempo determinato compete il T.F.R. per l’effettivo lavoro svolto, pari all’8,63% calcolato sul salario contrattuale; per le ore di lavoro non ordinario, svolte a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 % del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R. non si calcola sul 3° elemento.

A decorrere dal 1° dicembre 2024 i salari al lordo delle trattenute di legge, nella Provincia di Vibo Valentia sono i seguenti:

### **OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO – OTD**

LIVELLO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	PAGA ORARIA
1	€. 86,08	13,24
2	81,56	12,55
3	79,06	12,16
4	75,02	11,55
5	66,92	10,30
6	55,69	8,58
7	52,78	8,12

### **OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO - OTI**

LIVELLO	RETRIBUZIONE MENSILE	PAGA ORARIA
1	€. 1715,78	10,15
2	1625,45	9,61
3	1575,28	9,32
4	1495,03	8,85
5	1334,48	7,90
6	1148,48	6,79
7	1000,67	5,92

### **Operai florovivaisti**

**Area 1** – profilo professionale

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

### **Livello 1**

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: ibridatore, selezionatore, conduttore patentato di autotreni, meccanico di macchine agricole e operatrici complesse, aiutante di laboratorio, potatore artistico di piante, giardiniere, conduttore di caldaie a vapore, innestatore.

### **Livello 2**

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Vivaista, selezionatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, selezionatore di piante innestate, conduttore patentato di automezzi, trattori, meccanico, elettricista, spedizioniere, costruttore di serre, potatore, operaio coordinatore.



### **Area 2 - profilo professionale**

appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

### **Livello 3**

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: addetto agli impianti termici, aiuto innestatore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle morse, tagliatore di talee.



#### **Livello 4**

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:  
aiuto innestatore, aiuto vivaista, aiuto potatore, aiuto costruttore di serre, aiuto spedizionario.

#### **Area 3 - profilo professionale**

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

#### **Livello 5**

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:  
preparatore di acqua per irrigazione serre, imballatore, trapiantatore di piantine ornamentali adulte con zolla.

#### **Livello 6**

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:  
addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali e non inquadrabili nei sopracitati livelli



### **OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO**

LIVELLO		RETRIBUZIONE GIORNALIERA	PAGA ORARIA
1	€.	91,91	14,14
2		88,39	13,60
3		86,37	13,29
4		78,33	12,05
5		69,81	10,74
6		59,77	9,19

### **OPERAI FLOROVIVAISTI A TEMPO INDETERMINATO**

LIVELLO		RETRIBUZIONE MENSILE	PAGA ORARIA
1	€.	1757,04	10,40
2		1689,94	9,99
3		1651,46	9,77
4		1497,82	8,86
5		1334,62	7,90
6		1142,58	6,76

### **ART.10**

#### **Lavoratori dipendenti enti ed istituti di ricerca**

##### **INDENNITA' MENSA**

- Ai lavoratori dipendenti degli enti e istituti di ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione, è riconosciuta, per i giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva di mensa pari a sei (6) euro giornalieri.

##### **RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO**

- Per lavoratori dipendenti degli enti e istituti di ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione, il rimborso chilometrico viene fissato in misura pari ad 1/5 del prezzo della benzina.

### INDENNITA' DI DISAGIO

- Ai lavoratori dipendenti degli enti e istituti di ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione, che lavorano al di sopra dei 1.000 metri s.l.m. per i giorni di effettiva presenza, è riconosciuta una indennità di disagio pari all'8% in più del salario contrattuale.

Tabelle salariali contrattuali provinciali in vigore dal 01.01.2025  
Enti ed istituti che svolgono attività di ricerca sperimentazione e divulgazione agricola.

#### Operai a tempo indeterminato

area	Livello	parametro	qualifica	Retribuzione dal 01/06/2023	Retribuzione dal 01/01/2025
1	7	183	Special. sup.	1772,43	1878,78
	6	173	Specializzato	1675,57	1776,10
2	5	150	Qualificato	1453,06	1540,24
3	4	142	Comune	1375,49	1458,02

Tabelle salariali contrattuali provinciali in vigore dal 01.12.2024  
Enti ed istituti che svolgono attività di ricerca sperimentazione e divulgazione agricola.

#### Operai a tempo determinato

area	Livello	parametro	qualifica	Retribuzione dal 01/06/2023	Retribuzione dal 01/12/2024
1	7	183	Special. sup.	14,65	15,52
	6	173	Specializzato	13,86	14,84
2	5	150	Qualificato	12,00	12,84
3	4	142	Comune	10,57	11,31

## **ART. 11**

### **Valori sostitutivi ed annessi**

Agli operai a tempo indeterminato i quali non fruiscono dell'alloggio in azienda e degli annessi, è concessa una indennità ("una tantum") annua pari a € 200,00 così suddivisi:

- per l'abitazione € 150,00
- per gli annessi € 50,00 \*

\*(per annessi si intendono: orto, pollaio, porcile, stalla, magazzini vari).  
L'indennità suddetta può anche essere frazionata.

## **ART. 12**

### **Indennità Chilometrica**

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro non fornisce il mezzo di trasporto per recarsi dalla località di residenza in azienda e viceversa, qualora il tragitto non sia servito da mezzi pubblici di collegamento, viene erogato in aggiunta al salario la seguente indennità chilometrica:

per spostamenti superiori a 40 km spetta un rimborso pari a 1/5 del costo della benzina oltre al rimborso di € 5,00 sempre per i km percorsi oltre i 40 km. Ai fini del calcolo

dell'indennità si fa riferimento alla distanza fra la residenza o domicilio del lavoratore ed il centro aziendale dichiarato dal lavoratore all'atto dell'assunzione.

## **ART.13**

### **Obblighi particolari fra le parti**

Le aziende in applicazione alle norme contenute nel presente contratto, dovranno erogare agli operai a tempo indeterminato la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;

- 14<sup>a</sup> mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13<sup>a</sup> mensilità: in coincidenza con la festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre; trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, sempre per gli OTI, è obbligato al pagamento dei primi tre (3) giorni di malattia al lavoratore, nel caso in cui la stessa abbia una durata superiore ai dieci (10) giorni.

Per gli operai a tempo determinato: le festività, la 13<sup>a</sup> e la 14<sup>a</sup> mensilità sono conglobate nel terzo elemento. Nel rispetto delle norme vigenti, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari possono essere fissati - oltre che alla normale scadenza mensile - a giornata, a settimana, a quindicina, previo accordo con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Nello specifico, perché l'accordo sia valido, è sufficiente che sullo stesso siano riportate le firme di almeno una organizzazione datoriale ed una dei sindacati dei lavoratori e che le parti contraenti siano in regola sia con la contribuzione diretta prevista per legge e sia con la contribuzione indiretta (EBAT, EBAN, CAC, CAS, CIMIF) derivante dall'applicazione vincolante del presente contratto.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza. Per la busta paga si applicano le norme di legge vigenti.

#### **ART.14**

##### **Rimborsi spese**

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale del lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio), previa presentazione di regolari giustificativi.

#### **ART. 15**

##### **Classificazione e retribuzione per età**

La classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale di cui all'art. 5, in relazione all'età, nel modo seguente: oltre i 16 anni: 100%.

## **ART. 16**

### **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6,30 giornaliere. Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne. Fermo rimanendo il limite orario di cui al primo comma del presente articolo, è data facoltà - facendo salve le attività zootecniche ed agrituristiche anche per periodi limitati dell'anno - la possibilità di distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. È consentita inoltre la flessibilità dell'orario di lavoro in base all'art. 34 del CCNL, fermo restando che le ore non utilizzate in riposi compensativi a favore del lavoratore saranno liquidate dal datore di lavoro entro il rilascio dell'ultima busta paga annuale, con retribuzione ordinaria. Gli accordi sulla flessibilità – sia per gli OTI che per gli OTD con un numero di giornate pari o superiore a 102- dovranno essere preventivamente sottoscritti dalle parti.

## **ART. 17**

### **Banca ore**

In applicazione dell'art.44 del vigente CCNL, è costituita - dalla firma del presente contratto - la "Banca delle ore individuali" nelle singole aziende della provincia di Vibo Valentia. Per esigenze tecnico organizzative dovute alla necessità di portare a termine una fase lavorativa in tempi stretti, ovvero improvvise richieste di commesse di talune produzioni, è data facoltà alle imprese di poter effettuare un numero di ore giornaliera che superi il numero ordinario previsto dal contratto, comunque sempre nei seguenti limiti orari così previsti:

- 1) 85 ore annuali;
- 2) non oltre cinque (5) ore settimanali.

Potranno aderire volontariamente gli O.T.I. e gli O.T.D. con almeno 102 giornate lavorative, svolte nell'anno presso lo stesso datore di lavoro.

Modalità:

- Adesione scritta da parte del lavoratore;

- La maggiorazione economica, pari alla percentuale dello straordinario, verrà erogata nella mensilità di maturazione.
- Per gli O.T.I. le ore accantonate in banca ore potranno essere fruite entro il 31 Marzo dell'anno successivo alla maturazione, o comunque liquidate entro lo stesso termine;
- Per gli O.T.D. le ore accantonate in banca ore potranno essere fruite entro il termine del rapporto di lavoro, o comunque liquidate entro lo stesso termine.

L'utilizzo della banca ore non è obbligatorio e deve essere preceduto da un accordo sottoscritto da entrambi le parti.

## **ART. 18**

### **Riposo settimanale**

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente coincidente con la domenica. Nel caso di prestazione di lavoro domenicale deve essere concesso il riposo in un altro giorno della settimana.

## **ART. 19**

### **Interruzioni e recuperi**

Per l'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore. Tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali. Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

## **ART. 20**

### **Lavori pesanti e nocivi**

Sono da considerarsi lavori pesanti:

- lavori manuali eseguiti comunque in acqua; escavazioni di pozzi, scavi profondi oltre m. 1,50;
- scavi di gallerie per ricerca acqua,
- trasporto a spalle di pietrame;

- scarico e carico merci da automezzo senza l'ausilio di alcun mezzo meccanico.

La maggiorazione concordata è del 20% limitatamente alla durata della prestazione di lavoro.

Sono da considerarsi lavori nocivi:

- irrorazione con prodotti dei presidi sanitari della prima classe;
- svuotamento a mano o con pompe di pozzi neri e/o di vasche di liquami.

Per tali lavori nocivi, a parità di retribuzione e di qualifica, ci sarà una riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 20 minuti giornalieri ed una maggiorazione salariale pari al 25%.

## **ART. 21**

### **Discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing” (vedi allegato 1)**

Le parti, nell'intento di prevenire, isolare e condannare le casistiche riconducibili a discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing, assumono le definizioni indicate nel Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. (Definizioni generali in allegato 1)

Le parti convengono circa l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto, discriminatorio, oppure identificabile quale mobbing, nonché sul diritto dei dipendenti ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale e a denunciare atti e comportamenti ritenuti in violazione con quanto sopra espresso. Inoltre, le parti s'impegnano reciprocamente a promuovere presso le aziende associate e presso i dipendenti iniziative di informazione atte a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

## **Art. 22**

### **Tutela della salute del lavoratore**

Oltre a quanto previsto dal Testo Unico sulla sicurezza in materia di



salute e sicurezza, le parti stabiliscono che i lavoratori avranno diritto ad essere sottoposti a visita medica, con corresponsione della retribuzione durante il periodo di assenza. Relativamente agli OTI, in caso di assenza per screening oncologico, al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione spettante per la giornata di lavoro e – nel caso sia genitore di figli disabili di età inferiore ai tredici (13) anni – è concesso, in periodi di accertata necessità, di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time, ripristinando la precedente collocazione full-time allo scadere del periodo indicato.

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti nel rispetto degli importi riportati nei modelli F 24 inviati dall'INPS trimestralmente (o in altra scadenza prevista dalle norme).



## **ART. 23**

### **Norme disciplinari**

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda e debbono seguire con diligenza il lavoro affidato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro devono essere ispirati a reciproco rispetto al fine di assicurare la normale disciplina aziendale. Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) ammonimento verbale;
- b) ammonizione scritta;

- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a) b) c) d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.° 300.

#### **ART.24**

##### **Delegato d'azienda**

Come dagli artt. 81,82, 83 del CCNL del 01/01/2022.

#### **ART.25**

##### **APPRENDISTATO**

In materia di apprendistato professionalizzante si fa riferimento all'art. 18 del CCNL.

#### **ART. 26**

##### **ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE (E.B.A.T.)**

L'E.B.A.T., costituito dalle parti firmatarie del C.P.L. corrisponde le prestazioni nel caso di malattia o di infortunio, mediante una quota aggiuntiva di retribuzione, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, che sarà erogata agli operai come indennità



integrativa giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con la modalità

previste dal regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo e, comunque, in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

L'erogazione dei trattamenti integrativi e di tutte le altre prestazioni previste dalla bilateralità viene assolta tramite l'E.B.A.T., a norma dell'art. 8 e seguenti del C.C.N.L. 19 giugno 2022.

L'E.B.A.T. può svolgere inoltre:

- le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., ai Centri di formazione agricola di cui all'art. 10 del vigente C.C.N.L., al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'allegato n. 6 del C.C.N.L.;
- l'organizzazione e la gestione di attività e/o servizi di bilateralità in tema di welfare e di integrazione al reddito individuale dal C.P.L., da appositi accordi tra le parti e, eventualmente, con altri soggetti ed istituzioni;
- tutte le funzioni che le parti riterranno opportuno affidare anche al fine di migliorare le relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione;
- stipulare convenzioni con professionisti a sostegno e tutela dei lavoratori e delle imprese.

Per consentire all'E.B.A.T. di assicurare ed erogare le prestazioni assistenziali sopra indicate, nonché svolgere le altre attività ad esso demandate, il datore di lavoro deve versare, obbligatoriamente, all'E.B.A.T. una contribuzione pari al 2,0% (1,00% a carico dei datori di lavoro e 1,00% a carico dei lavoratori) da calcolare sul salario corrisposto o di miglior favore, per ogni giornata prestata dalle suddette categorie di operai.

Il versamento della contribuzione totale prevista (2,00%), è da ritenersi adempimento contrattuale che consente, tra l'altro, di godere dei benefici fiscali e previdenziali.

## **ART.27**

### **Contributo assistenza contrattuale provinciale**

Con riferimento all'art. 88 del CCNL, i datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, un contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di occupazione. La quantità del contributo, la modalità di riscossione e di versamento dello stesso sono stabilite da apposito accordo.

## **ART. 28**

### **Quote sindacali per delega**

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario contrattuale, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare a cura delle aziende, le quali si impegnano a trattenere le percentuali dell'1% - come da apposita delega sottoscritta individualmente dal lavoratore - dal salario di cui sopra e versarla direttamente all'Organizzazione di appartenenza a mezzo di versamento sul c/c postale o bancario, comunicato a cura delle Organizzazioni. Viene garantita la riservatezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione Sindacale.

## **ART. 29**

### **Premio di produttività**

Al fine di utilizzare il regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente, relativamente ai premi per obiettivi o di risultato, le parti concordano sull'istituzione del premio per obiettivi/accordo di produttività a livello aziendale, tenendo conto dei diversi risultati raggiunti ed utilizzando come parametri di riferimento:

- la produzione lorda vendibile;
- il numero dei lavoratori e monte giornate di occupazione per annualità;
- ulteriori specifici indicatori di incremento della qualità e delle produzioni.

Gli accordi dovranno essere stipulati con l'assistenza almeno di un sindacato dei lavoratori e di un'organizzazione datoriale firmatari del presente contratto.

### **ART. 30**

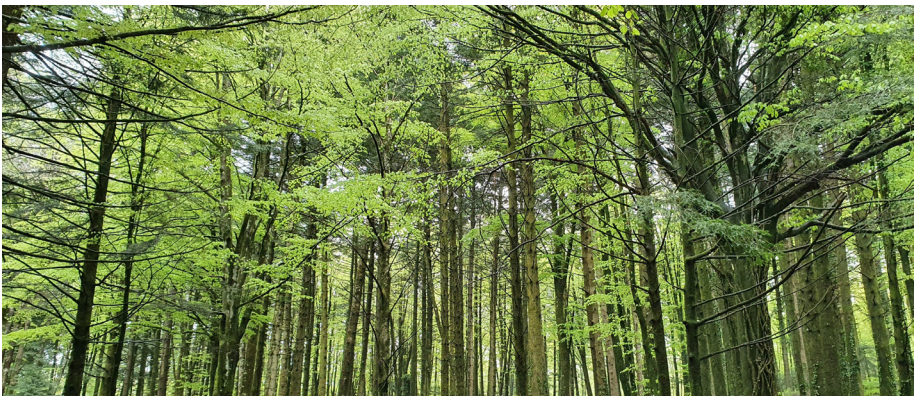
#### **Appalto di servizi**

Le imprese agricole che intendono esternalizzare, mediante contratti di appalti, alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda, siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto. In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati e si assuma il rischio di impresa. Ai fini statistici e di consulenza le aziende possono comunicare il contratto stipulato alla sede EBAT provinciale.

### **DISPOSIZIONI FINALI**

#### **ART. 31**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto provinciale, si fa riferimento al CCNL agricolo.  
Sono fatte salve le norme che garantiscono condizioni di maggior favore.





## ALLEGATO 1

**Discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

**Discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

**Molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo;

**Mobbing:** si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del dipendente nell'ambito dell'area di lavoro di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

## **ALLEGATO 2**

Accordo per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale  
Vibo Valentia

In data 17 Dicembre 2024, in Vibo Valentia

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

### **Premesso**

che le Parti nazionali hanno definito gli aspetti applicativi relativi a “Rappresentanti per la sicurezza e Comitati paritetici” con verbale d’accordo del 18 dicembre 1996 in attuazione del d.lgs. n. 626/1996; che il Testo Unico in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (articoli 47, 48 e 50 del d.lgs. n. 81/2008) ha istituito la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione del RLST, le modalità di esercizio delle relative funzioni, le modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione;

Considerato

che le Parti ritengono impegno comune e prioritario favorire e sviluppare politiche efficaci di prevenzione e sostegno ai lavoratori e ai datori di lavoro; che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell’esercizio della rappresentanza in materia di salute e sicurezza attraverso il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST);

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni)



convengono quanto segue

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) opera a livello provinciale nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza (RLS).

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) viene designato dal Comitato Paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro ed anche in sede di Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente degli organismi paritetici sopra citati.

Le modalità di esercizio delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), nonché la modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione, sono rinviate all'Osservatorio provinciale.

Le parti territoriali valutano l'opportunità di nomina, da parte dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) che opera limitatamente alle imprese iscritte e in regola con i versamenti contributivi al sistema di bilateralità e le cui spese di gestione saranno a carico delle imprese richiedenti.





# EBAT VV

EBAT VV (Ente bilaterale Agricolo Territoriale della Provincia di Vibo Valentia) si propone di ricevere i contributi assistenziali previsti dai contratti collettivi da parte dei datori di Lavoro ed erogare le indennità ai lavoratori in caso di infortunio o malattia nella misura che viene stabilita dal Comitato di gestione in base alla disponibilità finanziaria.

Inoltre si propone di svolgere, nei limiti sempre della disponibilità finanziaria, ulteriori attività nei confronti di lavoratori, sempre nell'ambito della provincia di Vibo Valentia. Elemento determinante per la liquidazione delle domande d'integrazione è il versamento dei contributi EBAT V.V. da parte delle ditte presso le quali i lavoratori hanno prestato la propria opera.

EBAT V.V. è costituito dalle Organizzazioni Sindacali della provincia di Vibo Valentia (Datori di Lavoro e Lavoratori), in funzione di rappresentanza dei rispettivi iscritti e degli interessi delle categorie di appartenenza. Sono organi dell'associazione il Comitato di Gestione, il Presidente, il Vicepresidente, il Collegio Sindacale e il Segretario.

## **TELEFONO**

**0963 591848**

## **EMAIL**

**fimiv@fimivv.it**

**fimivv@pec.it**

## **SEDE**

**Viale Affaccio, 215  
Complesso Agorà Scala C  
89900 Vibo Valentia (VV)**

## **ORARI**

**Lunedì-giovedì: 8:30 – 17:00**

**venerdì: 8:30 – 13:30**

The year 2024, on the 17th of December, at the headquarters of Confagricoltura of Vibo Valentia

Between

- La **Confederazione Generale of Italian Agriculture of Vibo Valentia** represented by the President Ercole Massara, assisted by the Director Raffaele Zaffino and the Deputy Director Francesco Malorzo ;
- The **Interprovincial Federation of Direct Farmers** represented by the President Giuseppe Porcelli, assisted by the Coldiretti Giovani Impresa delegate Marco Furchi ;
- The **Italian Confederation of Farmers of the Province of CIA Calabria Sud** represented by the Director Domenico Ferraro and the provincial delegate Maria Soldano

And

- la **FLAI-CGIL AREA VASTA CZ-KR-VV** represented by the Secretary General Rinaldo Tedesco, assisted by the members of the provincial secretariat Domenico Caputo and Giacinto Berardi;
- la **FAI-CISL CZ/KR/VV** represented by the Secretary General Stefano Lucia, assisted by the provincial delegate Sebastiano Monaco; **UILA-UIL** represented by the General Secretary of Vibo Valentia Pasquale Barbalaco , assisted by the provincial secretary Monica Sorrentino

this Provincial Employment Contract for agricultural and floricultural workers has been stipulated, valid throughout the province of Vibo Valentia.

### **PREMISE**

The renewal of the employment contract occurs for the dual need to maintain a labor cost that does not become an obstacle for companies to productive and economic development and, at the same time, to guarantee workers the defense of the purchasing power of their wages, both conditions made critical by the ongoing economic crisis. The

attention and promotion of agricultural trade unions and professional organizations towards product quality, food safety, protection of the territory, safeguarding of professionalism and above all the safety of workers within companies and the emergence of undeclared work and the fight against gangmastering, also in light of the legislation provided for by law no. 199 of 29.10.2016, remain unchanged.

## **ART. 1**

### **Object of the Contract**

This CPL, together with the current CCNL, will regulate the employment relationships between individual or associated agricultural and floricultural companies in the province of Vibo Valentia and their workers. The CPL also applies to companies that carry out maintenance and arrangement work of public and private greenery, agritourism, wildlife-hunting, mushroom growing, aquaculture, greenhouse growing, agromechanics, agrienergy, services and research in agriculture, forestry and related activities, pursuant to art. 2135 of the Civil Code and other applicable legal provisions.

## **ART. 2**

### **Effective date and duration of the Contract**

This contract, subject to the specific effective dates expressly provided, has a duration of four years from 1 January 2024 to 31 December 2027. The adjustment of the economic part only is biennial (2024/2025). The contract must be cancelled by one of the contracting parties at least six (6) months before its expiry by certified email; in the event of failure to cancel, it will be considered tacitly renewed from year to year.

The contract renewal platform must be presented within three months of the expiry; two months before the expiry, the negotiating table must be called. During this period, the contracting parties will not take unilateral initiatives or proceed with direct actions. At the time of contract renewal, the parties will agree on the economic element to be paid to

workers to compensate for any period of contractual waiting. This agreement will remain in effect until the new one comes into force.

### **ART. 3**

#### **Labour market and bilateral actions**

The parties,

- having regard to Legislative Decree no. 469/97 which transfers the functions relating to job placement to the regions and local authorities and which also provides for the possibility of management by private entities, deeming it appropriate to play an active role in the reorganisation of job placement, also in order to adequately valorise the peculiarities of the agricultural sector,  
agree:
- to assign to the observer system the task of following, directing and coordinating the reorganisation of placement and of maintaining appropriate contacts with the competent institutions;
- also delegate to bilateral organizations the task of carrying out initiatives concerning the professional training of workers, promote the development of the agreements provided for by art. 28 of the CCNL, by law no. 146/97, and encourage the solution of problems arising from the territorial mobility of the workforce. To this end, the aforementioned organizations will implement the appropriate connections with the public employment service and with the competent local authorities.

### **ART. 4**

#### **Provincial Observatory**

The contracting parties undertake to establish a Provincial Observatory by 31/12/2024, composed of the members of the Provincial Labour Contract negotiating table, with the task of:

- assess the agricultural situation in the province in order to advance proposals for increasing employment levels and safeguarding the safety conditions of agricultural workers in the workplace;

- plan professional training initiatives aimed at the qualification and specialization of workers also through the intervention of local authorities;
- promote initiatives for the protection of the environment, the protection of the health of EU and non-EU workers;
- agree on suitable actions for female employment to overcome any existing disparities;
- offer equal opportunities in employment and professionalism and ensure the effective application of national laws and Community directives on equal opportunities;
- promote the signing of agreements with local and regional authorities on transport matters;
- monitor the correct application of employment contracts and social laws in companies;
- host possible discussions on disputes or controversies before arriving at the appropriate public offices;
- promote, through EBAT, the assistance and promotion of the RLST figure (see attachment no. 2);
- meet at least once a year.

## **ART. 5**

### **Recruitment and work phases**

The hiring of agricultural workers on a fixed-term or permanent basis is regulated by the current provisions of law. The hiring of workers on a fixed-term basis must be carried out for the entire working phase or in accordance with the provisions of art. 11 of Law 83/1970 and Law 608/96 and subsequent additions and modifications. By “working phase” we mean the period of time limited to the execution of the individual fundamental operations in which the annual production cycle of the agricultural crops of the Province and the various related activities are divided. In this regard, for the agricultural activities and crops of the Province of Vibo Valentia, the following working phases can be identified:



### **Olive growing**

Pruning, soil preparation, fertilization, irrigation, product packaging, pest control treatments, harvesting, transport and packaging of products, processing for the milling of olives.

### **Cereal farming**

Soil preparation, irrigation, fertilization and sowing, phytosanitary treatments, combine harvesting, baling.

### **Viticulture**

Soil preparation, phytosanitary treatments, grape harvesting, product transformation, pruning, irrigation and handling.

### **Citrus and fruit growing**

Soil preparation, phytosanitary treatments, irrigation, harvesting, selection and calibration, packaging, fertilization, pruning, handling.

### **Horticulture**

Soil preparation, sowing or transplanting, harrowing, harvesting and processing of the product, phytosanitary treatments and irrigation, handling and packaging.

### **Zootechnics**

Breeding, animal grazing, stable work, product processing and transformation.

### **Mushroom farming**

Cultivation, harvesting, handling and processing.

### **Aquaculture**

Management and cleaning of breeding facilities, fry breeding, health treatments, feeding phases, product handling.

### **Greenhouse cultivation**

Routine maintenance, processing, sowing and transplanting, potting, harvesting and packaging, phytosanitary treatments and irrigation/fertigation.

### **Forestry**

Soil preparation, fertilization, sowing or transplanting of plants, uprooting and/or pruning of plants, phytosanitary treatments, management of firebreaks, cutting and related activities.

### **Related activities**

Reception, hospitality and food and wine experiential tourism activities carried out by agricultural entrepreneurs, provision of meals and drinks, educational farms, social farms and similar indicated by regional law and subsequent amendments.

Third party processing with machines used mainly in the company, transformation and manipulation of products established by ministerial decree, cleaning tasks of the land on which agro-energy plants exist that do not require technical interventions.

## **ART.6**

### **Resumption**

The provisions of the law in force apply to rehiring. The parties agree on the right to rehiring, in the same company, the workforce hired pursuant to art. 5 of this CPL who has performed fixed-term work there in the previous year within the limits of real manpower needs related to the activities performed. In the rehiring, professionalism, seniority and family situation will be taken into account. The worker who intends to take advantage of the right to rehiring must notify it in writing within ninety (90) days of termination of the employment relationship to the competent Employment Centre and for information to the same company.

## **ART. 7**

### **Community, non-community and migrant workers**

Groups of workers coming from another Province or Region for seasonal work are considered migrants and must be assured compliance with this contract. Agricultural companies in the Province of Vibo Valentia may also enter into agreements pursuant to Law 608/96 (subsidies for the transportation of agricultural workers). As far as permanent staff only are concerned, immigrant workers are guaranteed paid leave to attend Italian language courses.

## **ART. 8**

### **Staff classification**

With the application of this CPL, agricultural workers are classified on the basis of three professional areas and consequently the classification of agricultural workers is defined as follows:

#### **Area 1 – professional profile**

This area includes workers in possession of qualifications or specific professional knowledge and skills that enable them to carry out complex jobs or jobs requiring specific specialization.

Agricultural workers falling within area 1 are classified as follows:

#### **Super Specialized Level 1**

#### **Specialized Level 2**

#### **Area 2 - professional profile**

This area includes workers who carry out non-complex variable executive tasks, the execution of which requires professional knowledge and skills acquired through practice or qualification, even if they require a period of practice.

Agricultural workers falling within area 2 are classified as follows:

#### **Qualified Super Level 3**

#### **Qualified Level 4**

#### **Area 3 - professional profile**

This area includes workers capable of performing only general and

simple tasks that do not require specific professional qualifications. Workers falling within area 3 are classified as follows:

**Former municipality Level 5**

**Common Level 6 and 7**

**Level 1**

The managers of the plants and/or processing, handling, transformation and marketing centres of all agricultural products are included, livestock, dairy and related activities (established every two years by the Ministry of Economy), drivers of special and complex agricultural machinery, mechanics and those responsible for the maintenance of the vehicles, those responsible for their own and related activities, aquaculture, qualified chefs in agritourism companies, process workers of power supply and ordinary maintenance of the bioenergy and biogas production plant.

**Level 2**

The categories include agricultural machinery operators, tractor drivers, drivers responsible for transporting goods and company equipment, preparers of simple and compound mixtures for pesticide treatments, pruners, grafters, hybridizers, the coordinating worker, the agritourism guide and activities related to knowledge of at least one foreign language.

**Level 3**

The following are included: grafted seedling selectors, operators of machines and tools for related activities, operators of agro-energy production plants, operators of hydroponic cultivation, and forestry workers.

**Level 4**

The following are included: those involved in planting fruit trees, those involved in packaging and selecting fruit and vegetable and agricultural products, including processed products, those involved in irrigating vineyards, citrus groves, olive groves and greenhouses, unqualified co-

oks, bakers and those working in agritourism stables, gardeners, and those accompanying people in agritourism and related activities.

### **Level 5**

The assistant cook in agritourism, the cleaners of the aquaculture tanks, and the sales assistants with money handling at the company store are included.

### **Level 6**

The following are included: waiters in agritourism establishments, those involved in processing snails for the production of sauces and slime extracts, those involved in the production of dried meat (salted or smoked), cured meats, sales staff at the company store and in any itinerant sales points, and milking staff.

### **Level 7**

The workers in question are those with simple tasks that do not require specific professional qualifications and cannot be classified in the previous higher levels, including those in charge of the various harvests and manipulations and of the grazing of livestock, those who pack seedlings, those who clean farms, those who clean the land - without using mechanical means - on which agro-energy plants are located, those who clean and handle snails.

## **ECONOMIC TREATMENT**

### **ART. 9**

#### **agricultural workers' wages**

With regard to the salary part, the parties agree on an overall contractual increase of **6%**, to be paid in full effective **01/12/2024**.

As regards agricultural and floricultural workers on fixed-term contracts, wages include the "third element" equal to 30.44% divided as follows:

- national and weekday holidays	5.45%
- holidays	8.33%
- thirteenth monthly salary	8.33%
- fourteenth month	8.33%

Fixed-term workers are entitled to TFR for the actual work performed, equal to 8.63% calculated on the contractual salary; for non-ordinary working hours, performed on a non-occasional basis, this measure is increased to 10% of the contractual salary, limited to the aforementioned hours. In both cases, TFR is not calculated on the 3rd element . Starting from 1 December 2024, the gross salaries, before legal deductions, in the Province of Vibo Valentia are as follows:

#### **TEMPORARY AGRICULTURAL WORKERS – OTD**

DAILY	PAY LEVEL	HOURLY PAY
1	€. 86,08	13,24
2	81,56	12,55
3	79,06	12,16
4	75,02	11,55
5	66,92	10,30
6	55,69	8,58
7	52,78	8,12

#### **AGRICULTURAL WORKERS WITH INDEFINITE CONTRACT - OTI**

MONTHLY	PAY LEVEL	HOURLY PAY
1	€. 1715,78	10,15
2	1625,45	9,61
3	1575,28	9,32
4	1495,03	8,85
5	1334,48	7,90
6	1148,48	6,79
7	1000,67	5,92

## **Horticultural workers**

### **Area 1 – professional profile**

This area includes workers in possession of qualifications or specific professional knowledge and skills that enable them to carry out complex jobs or jobs requiring specific specialization.

#### **Level 1**

Workers are classified with the following tasks:  
hybridizer, selector, licensed truck driver, mechanic of agricultural and complex operating machinery, laboratory assistant, artistic plant pruner, gardener, steam boiler operator, grafter.

#### **Level 2**

Workers are classified with the following tasks:  
Nurseryman, selector of simple and compound mixtures for pesticide treatments, selector of grafted plants, licensed driver of motor vehicles, tractors, mechanic, electrician, forwarder, greenhouse builder, pruner, worker coordinator.

### **Area 2 - professional profile**

This category includes workers who carry out variable, non-complex executive tasks, the execution of which requires professional knowledge and skills acquired through practice or qualification, even if they require a period of practice.

#### **Level 3**

Workers are classified with the following tasks:  
heating system operator, assistant grafter capable of independently preparing the clamps, cutting cutter.

#### **Level 4**

Workers are classified with the following tasks:  
grafter assistant, nursery assistant, pruner assistant, greenhouse builder assistant, forwarder assistant.

### **Area 3 - professional profile**

This area includes workers capable of performing only general and simple tasks that do not require specific professional qualifications.

#### **Level 5**

Workers are classified with the following tasks:

water preparer for irrigation of greenhouses, packer, transplanter of adult ornamental seedlings with clod.

#### **Level 6**

Workers are classified with the following tasks:

those assigned to generic and simple tasks, not requiring specific professional qualifications and not classifiable in the above-mentioned levels.

### **FLORAL NURSERY WORKERS ON A FIXED-TERM CONTRACTS**

DAILY	PAY LEVEL	HOURLY PAY
1	€. 91,91	14,14
2	88,39	13,60
3	86,37	13,29
4	78,33	12,05
5	69,81	10,74
6	59,77	9,19

### **PERMANENT FLORIST WORKERS**

MONTHLY	PAY LEVEL	HOURLY PAY
1	€. 1757,04	10,40
2	1689,94	9,99
3	1651,46	9,77
4	1497,82	8,86
5	1334,62	7,90
6	1142,58	6,76



## ART.10

### Employees of research institutions and institutes

#### CANTEEN ALLOWANCE

- To employees of research institutions and institutes that carry out research activities, experimentation and dissemination, a meal replacement allowance of six (6) euros per day is recognized for the days of actual work.

#### MILEAGE EXPENSE REIMBURSEMENT

- For employees of research institutions and institutes that carry out research, experimentation and dissemination activities, the mileage reimbursement is set at 1/5 of the price of petrol.

#### HARDNESS ALLOWANCE

- To employees of research institutions and institutes that carry out research activities, experimentation and dissemination, who work above 1,000 meters above sea level for the days of actual presence, are recognized a hardship allowance equal to 8% more than the contractual salary.

Provincial contractual salary tables in force from 01.01.2025  
Institutions and institutes that carry out research, experimentation and agricultural dissemination.

#### Permanent workers

area	Level	parameter	qualification	Salary from 01/06/2023	Salary from 01/01/2025
1	7	183	Special. sup.	1772,43	1878,78
	6	173	Specialized	1675,57	1776,10
2	5	150	Qualified	1453,06	1540,24
3	4	142	Common	1375,49	1458,02

Provincial contractual salary tables in force from 01.12.2024  
Institutions and institutes that carry out research, experimentation  
and agricultural dissemination.

### Temporary workers

area	Level	parameter	qualification	Salary from 01/06/2023	Salary from 01/12/2024
1	7	183	Special. sup.	14,65	15,52
	6	173	Specialized	13,86	14,84
2	5	150	Qualified	12,00	12,84
3	4	142	Common	10,57	11,31

### ART. 11

#### Replacement and annexed values

Permanent workers who do not benefit from company accommodation and related facilities are granted an annual allowance (“one-off”) of €200.00, divided as follows:

- for the home €150.00
- for annexes €50.00 \*

\*(annexes include: vegetable garden, chicken coop, pigsty, stable, various warehouses).

The above compensation may also be paid in installments.

### ART. 12

#### Mileage Allowance

For workers whose employer does not provide transportation to travel from their place of residence to the company and vice versa, if the journey is not served by public transport, the following mileage allowance is paid in addition to the salary:

for journeys exceeding 40 km, a reimbursement equal to 1/5 of the cost of petrol is due in addition to the reimbursement of €5.00 for the km travelled over 40 km. For the purposes of the calculation

The allowance refers to the distance between the worker's residence or domicile and the company headquarters declared by the worker at the time of hiring.

### **ART.13**

#### **Special obligations between the parties**

In application of the provisions contained in this contract, companies must pay permanent workers the compensation for the skills they have accrued within the following terms:

- Contractual salary: each pay period;
- overtime: every pay period;
- holiday work: every pay period;
- night work: every pay period;
- holiday: at the end of the current pay period;
- 14<sup>th</sup> monthly payment: on April 30<sup>th</sup> of each year;
- 13<sup>th</sup> monthly salary: coinciding with the Christmas holiday and in any case no later than 23 December;
- severance pay: upon termination of the employment relationship.

The employer, always for OTI, is obliged to pay the first three (3) days of illness to the worker, in the event that the illness lasts more than ten (10) days.

For temporary workers: holidays, the 13<sup>th</sup> and 14<sup>th</sup> month are included in the third element. In compliance with current regulations, the methods and period of payment of wages can be set - in addition to the normal monthly deadline - daily, weekly, fortnightly, by prior agreement with the trade unions that signed this contract. Specifically, for the agreement to be valid, it is sufficient that the signatures of at least one employer organization and one of the workers' unions are reported on it and that the contracting parties are in compliance with both the direct contribution required by law and the indirect contribution (EBAT, EBAN, CAC, CAS, CIMIF) resulting from the binding application of this contract. Workers are required to perform the work entrusted to them with diligence. The current legal provisions apply to the pay slip.

#### **ART.14**

##### **Expense Reimbursement**

Workers who, ordered to work outside the company, are forced to consume meals and stay overnight outside their usual place of work, are entitled to reimbursement of expenses incurred (travel, food, accommodation), upon presentation of regular supporting documents.

#### **ART. 15**

##### **Age classification and pay**

The classification and remuneration for workers is determined, for each professional profile referred to in art. 5, in relation to age, in the following way:

over 16 years: 100%.

#### **ART. 16**

##### **Working hours**

The working hours are set at 39 hours per week equal to 6.30 hours per day. Stable workers must be guaranteed a continuous rest of 8 hours coinciding with night hours. Without prejudice to the time limit referred to in the first paragraph of this article, the option is given - without prejudice to livestock and agritourism activities even for limited periods of the year - to distribute the same weekly hours over five days or to reduce the daily working hours on Saturdays. Flexibility of working hours is also permitted based on art. 34 of the CCNL, without prejudice to the fact that the hours not used in compensatory rest in favor of the worker will be paid by the employer within the issue of the last annual pay slip, with ordinary remuneration. The agreements on flexibility - both for OTIs and OTDs with a number of days equal to or greater than 102 - must be previously signed by the parties.

#### **ART. 17**

##### **Hours bank**

In application of art.44 of the current CCNL, the "Individual Hours

Bank” is established - by the signing of this contract - in the individual companies of the province of Vibo Valentia. For technical and organizational needs due to the need to complete a work phase in a short time, or sudden requests for orders for certain productions, companies are given the option of being able to work a number of daily hours that exceeds the ordinary number provided for by the contract, however always within the following time limits as provided for:

- 1) 85 hours per year;
- 2) no more than five (5) hours per week.

OTIs and OTDs with at least 102 working days carried out in the year with the same employer may join voluntarily.

Mode:

- Written consent from the worker;
- The financial increase, equal to the percentage of the overtime, will be paid in the month in which it accrues.
- For OTIs, the hours set aside in the hours bank may be used by 31 March of the year following their accrual, or in any case paid within the same deadline;
- For OTDs, the hours set aside in the time bank may be used within the end of the employment relationship, or in any case paid within the same deadline.

The use of the time bank is not mandatory and must be preceded by an agreement signed by both parties.

## **ART. 18**

### **Weekly rest**

Workers must enjoy a weekly rest period of 24 consecutive hours, possibly coinciding with Sunday. In the case of Sunday work, rest must be granted on another day of the week.

## **ART. 19**

### **Interruptions and recoveries**

For permanent workers, the employer may recover hours lost due to bad weather or force majeure. This recovery must be carried out within 15 days of the occurrence of the event, within a maximum limit of

2 hours per day and 12 hours per week. In companies where recovery takes place, the provision of art. 8 of law 8 August 1972, n. 457 does not apply.

## **ART. 20**

### **Heavy and harmful work**

The following are considered heavy work:

- manual work carried out in water; excavation of wells, excavations deeper than 1.50 m;
- excavation of tunnels for water research,
- carrying stones on shoulders;
- unloading and loading goods from vehicles without the aid of any mechanical means.

The agreed increase is 20% limited to the duration of the work performed.

The following are considered harmful work:

- spraying with products from first class medical devices;
- emptying by hand or with pumps of cesspits and/or sewage tanks.

For such harmful jobs, with equal pay and qualifications, there will be a reduction in working hours of 2 hours and 20 minutes per day and a salary increase of 25%.

## **ART. 21**

### **Discrimination, harassment, sexual harassment and mobbing” (see attachment 1)**

The parties, in order to prevent, isolate and condemn cases attributable to discrimination, harassment, sexual harassment and mobbing, adopt the definitions indicated in Legislative Decree 25 January 2010, n. 5 – Implementation of Directive 2006/54/EC on the principle of equal opportunities and equal treatment between men and women in matters of employment and occupation. (General definitions in Annex 1). The parties agree on the inadmissibility of any act or behavior that is considered harassing, discriminatory, or identifiable as mobbing, as well as on the right of employees to be treated with dignity, to be protected in their personal freedom and to report acts and behaviors

deemed to be in violation of the above. Furthermore, the parties mutually undertake to promote information initiatives among associated companies and employees aimed at spreading a culture based on full respect for the dignity of the person.

## **Art. 22**

### **Protection of worker health**

In addition to what is provided for in the Consolidated Law on Health and Safety, the parties establish that workers will have the right to undergo a medical examination, with payment of remuneration during the period of absence. With regard to OTI, in the event of absence for oncological screening, the worker will be paid the remuneration due for the working day and - in the event that he is the parent of disabled children under the age of thirteen (13) - he is allowed, in periods of proven need, to transform his full-time employment relationship into a part-time relationship, reinstating the previous full-time placement at the end of the indicated period.

For all social insurances, the provisions of the law apply. The employer is required to pay the relevant contributions according to the regulations in force in compliance with the amounts reported in the F 24 forms sent by INPS on a quarterly basis (or at another deadline established by the regulations).

## **ART. 23**

### **Disciplinary rules**

The workers, as far as the employment relationship is concerned, depend on the company manager and must diligently follow the assigned work. The relationships between the workers in the company and between them and the employer must be inspired by mutual respect in order to ensure normal company discipline. The worker's shortcomings may be sanctioned, depending on their seriousness and their recidivism with:

- a) verbal warning;
- b) written warning;
- c) fine not exceeding the amount of three hours' pay;

- d) suspension from work and pay for a period not exceeding three days of actual work;
- e) dismissal without notice.

The adoption of disciplinary measures referred to in letters a) b) c) d) will be carried out in compliance with the provisions contained in art. 7 of Law 20 May 1970, no. 300.

#### **ART.24**

##### **Company delegate**

As per articles 81,82, 83 of the CCNL of 01/01/2022.

#### **ART.25**

##### **APPRENTICESHIP**

With regard to professional apprenticeships, reference is made to art. 18 of the CCNL.

#### **ART. 26**

##### **BILATERAL AGRICULTURAL TERRITORIAL AGENCY (EBAT)**

The EBAT, constituted by the signatory parties of the CPL, provides benefits in the event of illness or injury, through an additional portion of remuneration, in addition to the treatment paid by the social security institutions, which will be paid to the workers as a daily supplementary allowance for the number of days, in the amount and with the method provided for by the regulations of the Agricultural Bilateral Body and, in any case, in an amount not exceeding the difference between 80% of the global daily wage and the amount of the sums paid to the worker by the social security institutions.

The provision of supplementary treatments and all other benefits provided for by bilateralism is fulfilled through EBAT, pursuant to art. 8 et seq. of the CCNL 19 June 2022.

EBAT can also perform:

- the functions assigned to the Provincial Observatory by art. 9 of the current CCNL, to the Agricultural Training Centres referred to in art. 10 of the current CCNL, to the Provincial Joint Committee for Health and Safety at Work referred to in Annex no. 6 of the



CCNL;

- the organization and management of bilateral activities and/or services in the field of welfare and individual income integration from the CPL, from specific agreements between the parties and, where applicable, with other subjects and institutions;
- all functions that the parties deem appropriate to assign also for the purpose of improving industrial relations and support for bargaining;
- enter into agreements with professionals to support and protect workers and businesses.

In order to enable the EBAT to ensure and provide the above-mentioned welfare benefits, as well as carry out the other activities assigned to it, the employer must pay, mandatorily, to the EBAT a contribution equal to 2.0% (1.00% paid by the employers and 1.00% paid by the workers) to be calculated on the salary paid or more favorable, for each day worked by the aforementioned categories of workers.

The payment of the total expected contribution (2.00%) is to be considered contractual fulfillment which allows, among other things, to enjoy tax and social security benefits.

#### **ART.27**

##### **Provincial contractual assistance contribution**

With reference to art. 88 of the CCNL, employers and workers are required to pay to the Trade Union Organizations that have signed this contract, a contractual assistance contribution for each day of employment. The amount of the contribution, the method of collection and payment of the same are established by a specific agreement.

#### **ART. 28**

##### **Union dues by proxy**

The trade union organizations of the workers who have signed this contract are entitled to receive, through withholding on the contractual salary, the union contributions that the workers intend to pay them by the companies, which undertake to withhold the percentages of 1% - as per specific delegation signed individually by the worker - from

the salary mentioned above and pay it directly to the Organization to which they belong by means of payment on the postal or bank account, communicated by the Organizations. The confidentiality of the payment made by the worker to each Trade Union Organization is guaranteed.

## **ART. 29**

### **Productivity bonus**

In order to take advantage of the preferential tax regime provided for by the current legislation, relating to bonuses for objectives or results, the parties agree on the establishment of the company-wide productivity target-based bonus/agreement, taking into account the various results achieved and using the following as reference parameters:

- gross marketable production;
- the number of workers and number of days of employment per year;
- further specific indicators of quality and production increases.

The agreements must be drawn up with the assistance of at least one workers' union and one employers' organization that are signatories to this contract.

## **ART. 30**

### **Service contract**

Agricultural companies that intend to outsource, through procurement contracts, some phases of the production process, are required to verify that the subjects to whom they entrust the task of carrying out the works or services in their company, possess the requirements set out in the current legislation on procurement. In particular, it is necessary to ascertain that the contractor has an adequate business structure with respect to the object of the contract, exercises organizational and management power over the workers used and assumes the business risk. For statistical and consultancy purposes, companies can communicate the stipulated contract to the provincial EBAT office.

**FINAL PROVISIONS**

**ART. 31**

For anything not regulated by this provincial contract, reference is made to the agricultural CCNL.

The provisions that guarantee more favourable conditions remain unaffected.

## ATTACHMENT 1

**Direct discrimination** : a situation in which one person is treated less favourably on grounds of sex than another person is, has been or would have been treated in a comparable situation;

**Indirect discrimination** : a situation in which an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary;

**Harassment** : a situation in which unwanted conduct related to a person's sex occurs with the purpose or effect of violating that person's dignity and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating and offensive environment;

**Mobbing** : mobbing is defined as acts, attitudes or behaviors, different and repeated over time in a systematic and habitual way, having aggressive, denigrating and harassing connotations, having as their purpose the psychological destabilization of those who suffer them and which lead to a deterioration of working conditions that can compromise the health, professionalism, dignity of the employee within the work area to which he belongs or, even, such as to exclude him from the reference work context.

## ATTACHMENT 2

### Agreement For the Representative of the Workers For there Safety Territorial Vibo Valentia

In date December 17<sup>th</sup> 2024, in Vibo Valentia

Between

Confagricoltura, Coldiretti, CIA and

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA- UIL

#### Given

- That the National parties they have defined the wait applications related to *“Representatives for there safety And Committees “equal”* with verbal agree of the 18 December 1996 in implementation of Legislative Decree no. 626/1996;
- That The Text Unique in matter Of Health And safety of the workers (articles 47, 48 And 50 of Legislative Decree no. 81/2008) established the figure of the Workers’ Representative for Territorial Safety (RLST), entrusting to collective bargaining the methods of election or designation of the RLST, the methods of exercising the relative functions, the methods, duration and specific contents of his training;

#### Considered

- that the Parties consider it a common and priority commitment to promote and develop effective prevention and support policies for workers and employers;
- that positive experiences have been gained, in some territorial realities, in the exercise of representation in matters of health and safety through the Workers’ Representative for Territorial Safety (RLST);

Given and considering all of the above, the Parties, in implementation of the current legislation on the matter Of Representative of the Workers For there Safety Territorial (legislative decree n.

81/2008 and subsequent amendments and additions)

they agree How  
much follows

1. The Workers' Representative for Territorial Safety (RLST) operates at provincial level in the companies agricultural in which Not And state designated The Representative of workers for safety (RLS).
2. The Representative of the Workers For there Safety Territorial (RLST) he comes appointed by the Provincial Joint Committee for Safety and Health in the Workplace and also by the Territorial Agricultural Bilateral Body.
3. The person (or persons) to be designated must possess adequate knowledge and skills is in matter Of Health And safety on the Work And is in matter of agricultural processes.
4. There representation of the workers For there safety territorial And incompatible with the exercise Of other functions unions operational as well as with The role Of member of the above-mentioned joint bodies.
5. The methods of exercising the functions of the Workers' Representative for Territorial Safety (RLST), as well as the method, duration and specific contents of his training, are referred to the Provincial Observatory.
6. The territorial parties evaluate the opportunity of appointment, from part of the Institution Bilateral Agricultural Territorial, of the Workers' Representative for Territorial Safety (RLST) which operates limited to companies registered and in good standing with the contribution payments to the bilateral system and whose management costs will be borne by the requesting companies.

L'année 2024, le 17 décembre, au siège de Confagricoltura de Vibo Valentia

Entre

- La **Confederazione Generale de l'Agriculture Italienne de Vibo Valentia** représentée par le Président Ercole Massara, assisté du Directeur Raffaele Zaffino et du Directeur Adjoint Francesco Marlorzo ;
- La **Fédération Interprovinciale des Agriculteurs Directs** représentée par le Président Giuseppe Porcelli, assisté du délégué de Coldiretti Giovani Impresa Marco Furchi ;
- La **Confédération italienne des agriculteurs de la province de CIA Calabria Sud** représentée par le directeur Domenico Ferraro et la déléguée provinciale Maria Soldano

Et

- la **FLAI-CGIL ZONE VASTA CZ-KR-VV** représentée par le Secrétaire Général Rinaldo Tedesco, assisté des membres du secrétariat provincial Domenico Caputo et Giacinto Berardi ;
- la **FAI-CISL CZ/KR/VV** représentés par le Secrétaire Général Stefano Lucia, assisté du délégué provincial Sebastiano Monaco ;
- UILA -UIL** représentée par le secrétaire général de Vibo Valentia Pasquale Barbalaco , assisté du secrétaire provincial Monique Sorrentino

ce Contrat Provincial de Travail pour les travailleurs agricoles et floricoles a été stipulé, valable dans toute la province de Vibo Valentia.

### PRÉMISSSE

Le renouvellement du contrat de travail se produit en raison de la double nécessité de maintenir un coût du travail qui ne devienne pas un obstacle au développement productif et économique des entreprises et, en même temps, de garantir aux travailleurs la défense du pouvoir d'achat de leurs salaires, deux conditions rendues critiques par la crise économique actuelle. Naturellement, l'attention et la promotion des

syndicats agricoles et des organisations professionnelles envers la qualité des produits, la sécurité alimentaire, la protection du territoire, la sauvegarde du professionnalisme et surtout la sécurité des travailleurs au sein des entreprises et l'émergence du travail non déclaré et la lutte contre le gangmastering restent inchangées, également à la lumière de la législation prévue par la loi n° 199 du 29.10.2016.

## **ART. 1**

### **Objet du contrat**

Cette CPL, ainsi que la CCNL actuelle, régleront les relations de travail entre les entreprises agricoles et floricoles individuelles ou associées de la province de Vibo Valentia et leurs travailleurs. La CPL s'applique également aux entreprises qui effectuent des travaux d'entretien et de réparation de verdure publique et privée, d'agritourisme, de faune et de chasse, de culture de champignons, d'aquaculture, de culture sous serre, d'agromécanique, d'agriénergie, de services et de recherche en agriculture, sylviculture et activités connexes, conformément à l'art. 2135 du Code civil et autres dispositions légales applicables.

## **ART. 2**

### **Date d'entrée en vigueur et durée du contrat**

Le présent contrat, sous réserve des dates d'entrée en vigueur spécifiques expressément prévues, a une durée de quatre ans du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2027. La régularisation de la seule partie économique est biennale (2024/2025).

Le contrat doit être dénoncé par l'une des parties contractantes au moins six (6) mois avant son expiration par courrier électronique certifié ; à défaut de résiliation, il sera considéré comme tacitement reconduit d'année en année.

La plateforme de renouvellement du contrat doit être déposée dans les trois mois suivant l'expiration ; La table des négociations doit être convoquée deux mois avant la date limite. Durant cette période, les Parties contractantes ne prendront pas d'initiatives unilatérales ni ne procéderont à des actions directes. Au moment du renouvellement du



contrat, les parties conviendront de l'élément économique à verser aux travailleurs pour compenser toute période d'attente contractuelle. Cet accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

### **ART. 3**

#### **Marché du travail et actions bilatérales**

Les parties,

- vu le décret législatif n° 469/97 qui transfère les compétences relatives au placement aux régions et aux collectivités locales et qui prévoit également la possibilité de gestion par des entités privées, jugeant opportun de jouer un rôle actif dans la réorganisation du placement, également afin de valoriser de manière adéquate les particularités du secteur agricole,  
accepter:
- de confier au système d'observation la tâche de suivre, de diriger et de coordonner la réorganisation du placement et d'entretenir des contacts appropriés avec les institutions compétentes ;
- déléguer également aux organismes bilatéraux la tâche de réaliser des initiatives relatives à la formation professionnelle des travailleurs, de promouvoir le développement des accords prévus par l'art. 28 du CCNL, par la loi n° 146/97, pour favoriser la solution des problèmes découlant de la mobilité territoriale de la main-d'œuvre. À cette fin, les organismes susmentionnés établiront des liens appropriés avec le service public de l'emploi et avec les autorités locales compétentes.

### **ART. 4**

#### **Observatoire provincial**

Les parties contractantes s'engagent à créer, d'ici le 31/12/2024, un Observatoire Provincial composé des membres de la table de négociation du Contrat Provincial de Travail, avec pour mission de :

- évaluer la situation agricole dans la province afin de faire avancer des propositions visant à accroître les niveaux d'emploi et à

- préserver les conditions de sécurité des travailleurs agricoles sur le lieu de travail;
- planifier des initiatives de formation professionnelle visant à la qualification et à la spécialisation des travailleurs, également par l'intervention des autorités locales ;
  - promouvoir des initiatives en faveur de la protection de l'environnement et de la santé des travailleurs de l'UE et des pays tiers ;
  - convenir de mesures appropriées en faveur de l'emploi des femmes pour surmonter les disparités existantes ;
  - offrir l'égalité des chances en matière d'emploi et de professionnalisme et assurer l'application effective des législations nationales et des directives communautaires en matière d'égalité des chances ;
  - favoriser la signature d'accords avec les collectivités locales et régionales en matière de transports ;
  - veiller à la bonne application des contrats de travail et des lois sociales dans les entreprises ;
  - organiser d'éventuelles discussions sur les différends ou les controverses avant d'arriver dans les bureaux publics appropriés ;
  - promouvoir, par l'intermédiaire de l'EBAT, l'assistance et la promotion de la figure RLST (voir annexe n° 2) ;
- se réunir au moins une fois par an.

## **ART. 5**

### **Phases de recrutement et de travail**

L'embauche de travailleurs agricoles à durée déterminée et à durée indéterminée est régie par les dispositions légales en vigueur. L'embauche de travailleurs temporaires doit être effectuée pour toute la phase de travail ou conformément aux dispositions de l'art. 11 de la loi 83/1970 et de la loi 608/96 et ajouts et modifications ultérieurs. Par « phase de travail », on entend la période de temps limitée à l'exécution des différentes opérations fondamentales dans lesquelles se divise le cycle annuel de production des cultures agricoles de la Province et les différentes activités connexes. À cet égard, pour les activités agricoles

et les cultures de la Province de Vibo Valentia, on peut identifier les phases de travail suivantes :

### **Culture de l'olivier**

Taille, préparation du sol, fertilisation, irrigation, conditionnement des produits, traitements antiparasitaires, récolte, transport et conditionnement des produits, transformation pour la mouture des olives.

### **Culture de céréales**

Préparation du sol, irrigation, fertilisation et semis, traitements phytosanitaires , récolte en moissonneuse-batteuse , mise en balles.

### **Viticulture**

Préparation du sol, traitements phytosanitaires, vendanges, transformation du produit, taille, irrigation et manutention.

### **Culture d'agrumes et de fruits**

Préparation du sol, traitements phytosanitaires, irrigation, récolte, sélection et calibrage, conditionnement, fertilisation, taille , manutention.

### **Horticulture**

Préparation du sol, semis ou repiquage, hersage, récolte et transformation du produit, traitements phytosanitaires et irrigation, manutention et emballage.

### **Zootechne**

Elevage, pâturage des animaux, travail en écurie, transformation et transformation des produits.

### **Culture de champignons**

Culture, récolte, manipulation et transformation.

### **Aquaculture**

Gestion et nettoyage des installations d'élevage, élevage d'alevins, traitements sanitaires, phases d'alimentation, manipulation des produits.

### **Culture sous serre**

Entretien courant, transformation, semis et repiquage, mise en pot,

récolte et conditionnement, traitements phytosanitaires et irrigation/fertirrigation.

### **Sylviculture**

Préparation du sol, fertilisation, semis ou repiquage de végétaux, arrachage et/ou taille de végétaux, traitements phytosanitaires, gestion des pare-feux, coupe et activités connexes.

### **Activités connexes**

Activités d'accueil, d'hospitalité et de tourisme expérientiel gastronomique et œnologique réalisées par des entrepreneurs agricoles, fourniture de repas et de boissons, fermes pédagogiques, fermes sociales et similaires indiquées par la loi régionale et ses modifications ultérieures. Transformation à titre tiers avec des machines utilisées principalement dans l'entreprise, transformation et manipulation de produits établis par décret ministériel, tâches de nettoyage des terrains sur lesquels existent des installations agroénergétiques qui ne nécessitent pas d'interventions techniques.

## **ART.6**

### **Reprise**

Les dispositions de la loi en vigueur s'appliquent à la réembauche. Les parties conviennent du droit au réemploi, par la même entreprise, du personnel embauché conformément à l'art. 5 de ce CPL qui y a travaillé à durée déterminée au cours de l'année précédente dans les limites de besoins réels en main d'œuvre liés aux activités exercées. Le professionnalisme, l'ancienneté et la situation familiale seront pris en compte lors de la réembauche. Le travailleur qui entend se prévaloir du droit à la réintégration doit notifier par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la relation de travail au Centre pour l'emploi compétent et pour information à la même entreprise.

## **ART. 7**

### **Travailleurs communautaires, non communautaires et migrants**

Les groupes de travailleurs provenant d'une autre Province ou Région

pour un travail saisonnier sont considérés comme des migrants et doivent être assurés du respect du présent contrat. Les entreprises agricoles de la province de Vibo Valentia peuvent également conclure des accords conformément à la loi 608/96 (subventions pour le transport des travailleurs agricoles). Pour le personnel permanent uniquement, les travailleurs immigrés ont la garantie d'un congé payé pour suivre des cours de langue italienne.

## **ART. 8**

### **Classification du personnel**

Avec l'application de cette CPL, les travailleurs agricoles sont classés sur la base de trois domaines professionnels et par conséquent la classification des travailleurs agricoles est définie comme suit :

#### **Domaine 1 – profil professionnel**

Ce secteur comprend les travailleurs possédant des qualifications ou des connaissances et compétences professionnelles spécifiques leur permettant d'exercer des métiers complexes ou exigeant une spécialisation particulière.

Les travailleurs agricoles relevant de la zone 1 sont classés comme suit

#### **Super Spécialisé Niveau 1**

#### **Niveau 2 spécialisé**

#### **Domaine 2 – profil professionnel**

Ce domaine comprend les travailleurs qui effectuent des tâches exécutives variables non complexes, dont l'exécution requiert des connaissances et des compétences professionnelles acquises par la pratique ou la qualification, même si elles nécessitent une période de pratique.

Les travailleurs agricoles relevant de la zone 2 sont classés comme suit:

#### **Qualifié Super Niveau 3**

#### **Qualifié Niveau 4**

#### **Domaine 3 – profil professionnel**

Ce secteur comprend les travailleurs capables d'effectuer uniquement des tâches générales et simples qui ne nécessitent pas de qualifica-

tions professionnelles particulières.

Les travailleurs relevant de la zone 3 sont classés comme suit :

### **Ancienne municipalité Niveau 5**

#### **Niveau commun 6 et 7**

##### **Niveau 1**

Sont inclus les directeurs des usines et/ou des centres de traitement, de manutention, de transformation et de commercialisation de tous les produits agricoles, élevage, production laitière et activités connexes (établi tous les deux ans par le ministère de l'économie), conducteurs de machines agricoles spéciales et complexes, mécaniciens et responsables de l'entretien des véhicules, responsables de leurs activités propres et connexes, aquaculture, chefs qualifiés dans les entreprises agrotouristiques, ouvriers de transformation de l'alimentation électrique et de l'entretien ordinaire de l'usine de production de bioénergie et de biogaz.

##### **Niveau 2**

Les catégories comprennent les conducteurs de machines agricoles, les conducteurs de tracteurs, les conducteurs chargés du transport de marchandises et d'équipements d'entreprise, les préparateurs de mélanges simples et composés pour les traitements pesticides, les élagueurs, les greffeurs, les hybrideurs, le travailleur coordonnateur, le guide agritouristique et les activités liées à la connaissance d'au moins une langue étrangère.

##### **Niveau 3**

Sont inclus : les sélectionneurs de plants greffés, les opérateurs de machines et d'outils pour les activités connexes, les exploitants d'usines de production agroénergétique, les exploitants de cultures hydroponiques et les travailleurs forestiers.

##### **Niveau 4**

Sont concernés: les personnes qui s'occupent de la plantation des arbres fruitiers, celles qui s'occupent du conditionnement et de la sél-

ection des fruits, légumes et produits agricoles, y compris les produits transformés, celles qui s'occupent de l'irrigation des vignes, des plantations d'agrumes, des oliveraies et des serres, les cuisiniers non qualifiés, les boulangers et ceux qui travaillent dans les étables de l'agritourisme, les jardiniers et ceux qui accompagnent les personnes dans l'agritourisme et les activités connexes.

### **Niveau 5**

Sont inclus l'assistant cuisinier en agritourisme et les personnes qui nettoient les bassins pour l'aquaculture. Des vendeurs manipulent de l'argent dans le magasin de l'entreprise.

### **Niveau 6**

Sont inclus: les serveurs dans les établissements agritouristiques, ceux qui s'occupent de la transformation des escargots pour la production de sauces et d'extraits de bave, ceux qui s'occupent de la production de viande séchée (salée ou fumée), de charcuterie, le personnel de vente du magasin de l'entreprise et des éventuels points de vente itinérants, le personnel de traite.

### **Niveau 7**

Les travailleurs en question sont ceux qui effectuent des tâches simples qui ne nécessitent pas de qualifications professionnelles spécifiques et ne peuvent être classés dans les niveaux supérieurs précédents, notamment ceux qui sont chargés des différentes récoltes et manipulations et du pâturage du bétail, ceux qui emballent les plants, ceux qui nettoient les fermes, ceux qui nettoient les terrains - sans utiliser de moyens mécaniques - sur lesquels se trouvent les centrales agroénergétiques, ceux qui nettoient et manipulent les escargots.

## TRAITEMENT ÉCONOMIQUE

### ART. 9

#### salaires des ouvriers agricoles

Concernant la partie salariale, les parties conviennent d'une augmentation contractuelle globale de **6%**, à verser en totalité à compter du **01/12/2024**.

En ce qui concerne les travailleurs agricoles et floricoles sous contrat à durée déterminée, les salaires comprennent le « troisième élément » égal à 30,44 % divisé comme suit :

- jours fériés nationaux et jours ouvrables	5,45 %
- vacances	8,33%
- treizième salaire mensuel	8,33%
- quatorzième mois	8,33%

Les travailleurs temporaires ont droit à une indemnité de départ pour le travail réellement effectué, égale à 8,63 % calculée sur le salaire contractuel ; pour les heures de travail non ordinaires, effectuées à titre non occasionnel, cette mesure est portée à 10 % du salaire contractuel, dans la limite des heures précitées. Dans les deux cas, le TFR n'est pas calculé sur le 3ème élément. A partir du 1er décembre 2024, les salaires bruts des retenues légales, dans la province de Vibo Valentia sont les suivants:

#### TRAVAILLEURS TEMPORAIRES AGRICOLES – OTD

NIVEAU	DE SALAIRE JOURNALIER	SALAIRE HORAIRE
1	€ . 86,08	13,24
2	81,56	12,55
3	79,06	12,16
4	75,02	11,55
5	66,92	10,30
6	55,69	8,58
7	52,78	8,12



## TRAVAILLEURS AGRICOLES AVEC CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE - OTI

NIVEAU	DE SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
1	€. 1715,78	10,15
2	1625,45	9,61
3	1575,28	9,32
4	1495,03	8,85
5	1334,48	7,90
6	1148,48	6,79
7	1000,67	5,92

### Ouvriers horticoles

#### Domaine 1 – profil professionnel

Ce secteur comprend les travailleurs possédant des qualifications ou des connaissances et compétences professionnelles spécifiques leur permettant d'exercer des métiers complexes ou exigeant une spécialisation particulière.

#### Niveau 1

Les travailleurs sont classés selon les tâches suivantes :

hybrideur, sélectionneur, chauffeur routier agréé, mécanicien de machines agricoles et d'exploitation complexes, aide de laboratoire, tailleur artistique de plantes, jardinier, opérateur de chaudière à vapeur, greffeur.

#### Niveau 2

Les travailleurs sont classés selon les tâches suivantes :

Pépiniériste, sélectionneur de mélanges simples et composés pour traitements antiparasitaires, sélectionneur de plants greffés, conducteur agréé de véhicules automobiles, tracteurs, mécanicien, électricien, transitaire, constructeur de serres, élagueur, coordonnateur des travailleurs.

#### Domaine 2 – profil professionnel

Cette catégorie comprend les travailleurs qui effectuent des tâches

exécutives variables et non complexes, dont l'exécution requiert des connaissances et des compétences professionnelles acquises par la pratique ou la qualification, même si elles nécessitent une période de pratique.

### **Niveau 3**

Les travailleurs sont classés selon les tâches suivantes :  
opérateur de système de chauffage, assistant greffeur capable de préparer de manière autonome les pinces, coupe-coupe.

### **Niveau 4**

Les travailleurs sont classés selon les tâches suivantes :  
assistant greffeur, assistant pépiniériste, assistant tailleur, assistant constructeur de serre, assistant transitaire.

### **Domaine 3 – profil professionnel**

Ce secteur comprend les travailleurs capables d'effectuer uniquement des tâches générales et simples qui ne nécessitent pas de qualifications professionnelles particulières.

### **Niveau 5**

Les travailleurs sont classés selon les tâches suivantes :  
préparateur d'eau pour l'irrigation des serres, emballeur, transplan-  
teur de plants ornementaux adultes avec motte.

### **Niveau 6**

Les travailleurs sont classés selon les tâches suivantes :  
ceux affectés à des tâches génériques et simples, ne nécessitant pas de qualifications professionnelles spécifiques et non classables dans les niveaux susmentionnés.

## **OUVRIERS DE PÉPINIÈRES FLORALES SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

NIVEAU	DE SALAIRE JOURNALIER	SALAIRE HORAIRE
1	€ . 91,91	14,14
2	88,39	13,60
3	86,37	13,29
4	78,33	12,05
5	69,81	10,74
6	59,77	9,19

## **TRAVAILLEURS FLEURISTES PERMANENTS**

NIVEAU	DE SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
1	€ . 1757,04	10,40
2	1689,94	9,99
3	1651,46	9,77
4	1497,82	8,86
5	1334,62	7,90
6	1142,58	6,76

### **ART.10**

#### **Employés d'institutions et d'instituts de recherche**

##### **INDEMNITÉ CANTINE**

- Aux employés des institutions et instituts de recherche qui mènent des activités de recherche, expérimentation et diffusion, une indemnité de remplacement de repas de six (6) euros par jour est reconnue pour les jours de travail effectif.

##### **REMBOURSEMENT DES FRAIS DE KILOMÉTRAGE**

- Pour les salariés des institutions et instituts de recherche qui mènent des activités de recherche, d'expérimentation et de diffusion, le remboursement des frais kilométriques est fixé à 1/5 du prix de l'essence.

##### **ALLOCATION DE DURETÉ**

- Aux employés des institutions et instituts de recherche qui mèn-

ent des activités de recherche,

Les personnels d'expérimentation et de diffusion qui travaillent à plus de 1 000 mètres d'altitude, pour les jours de présence effective, bénéficient d'une indemnité de pénibilité égale à 8 % de plus que le salaire contractuel.

Grilles salariales contractuelles provinciales en vigueur  
à partir du 01.01.2025

Institutions et instituts qui mènent des recherches,  
des expérimentations et diffusion agricole.

### Travailleurs permanents

zone	Niveau	paramètre	qualification	Salaire de 01/06/2023	Salaire de 01/01/2025
1	7	183	Spécial. sup.	1772,43	1878,78
	6	173	Spécialisé	1675,57	1776,10
2	5	150	Qualifié	1453,06	1540,24
3	4	142	Commune	1375,49	1458,02

Grilles salariales contractuelles provinciales en vigueur  
à partir du 01.12.2024

Institutions et instituts qui mènent des recherches,  
des expérimentations et diffusion agricole.

### Travailleurs temporaires

zone	Niveau	paramètre	qualification	Salaire de 01/06/2023	Salaire de 01/12/2024
1	7	183	Spécial. sup.	14,65	15,52
	6	173	Spécialisé	13,86	14,84
2	5	150	Qualifié	12,00	12,84
3	4	142	Commune	10,57	11,31

## **ART. 11**

### **Valeurs de remplacement et annexées**

Les travailleurs permanents qui ne bénéficient pas de logement d'entreprise et d'installations connexes bénéficient d'une allocation annuelle (« unique ») de 200,00 €, répartie comme suit :

- pour la maison 150,00 €
- pour les annexes 50,00 €\*

\*(les annexes comprennent : potager, poulailler, porcherie, écurie, divers entrepôts).

L'indemnité ci-dessus peut également être versée en plusieurs versements.

## **ART. 12**

### **Indemnité kilométrique**

Pour les travailleurs dont l'employeur ne fournit pas de transport pour se rendre de leur lieu de résidence à l'entreprise et vice-versa, si le trajet n'est pas desservi par les transports en commun, l'indemnité kilométrique suivante est versée en plus du salaire:

Pour les trajets supérieurs à 40 km, un remboursement égal à 1/5 du coût de l'essence est dû en plus d'un remboursement de 5,00 € pour les kilomètres parcourus au-delà de 40 km. Aux fins du calcul

L'indemnité correspond à la distance entre la résidence ou le domicile du travailleur et le siège de l'entreprise déclaré par le travailleur lors de son embauche.

## **ART.13**

### **Obligations particulières entre les parties**

En application des dispositions contenues dans le présent contrat, les entreprises doivent verser aux travailleurs permanents la rémunération des compétences qu'ils ont acquises dans les conditions suivantes :

- Salaire contractuel : chaque période de paie ;
- heures supplémentaires : à chaque période de paie;
- travail pendant les jours fériés : à chaque période de paie ;
- travail de nuit : à chaque période de paie ;

jour férié : à la fin de la période de paie en cours ;

14ème mensualité : le 30 avril de chaque année ;

13e mois : coïncidant avec les vacances de Noël et en tout cas au plus tard le 23 décembre ; indemnité de départ : lors de la fin de la relation de travail.

L'employeur, toujours pour OTI, est tenu de payer les trois (3) premiers jours de maladie au travailleur, dans le cas où la maladie dure plus de dix (10) jours.

Pour les travailleurs temporaires: les congés, le 13ème et le 14ème mois de salaire sont inclus dans le troisième élément. Conformément à la réglementation en vigueur, les modalités et la période de paiement du salaire peuvent être fixées - en plus du paiement mensuel normal - sur une base journalière, hebdomadaire ou bimensuelle, après accord avec les organisations syndicales signataires du présent contrat. Concrètement, pour que l'accord soit valable, il suffit que soient portées sur celui-ci les signatures d'au moins une organisation patronale et d'un des syndicats de travailleurs et que les parties contractantes respectent tant les cotisations directes requises par la loi que les cotisations indirectes (EBAT, EBAN, CAC, CAS, Cimif,) découlant de l'application obligatoire du présent contrat.

Les travailleurs sont tenus d'exécuter avec diligence les travaux qui leur sont confiés. Les dispositions légales en vigueur s'appliquent au bulletin de salaire.

#### **ART.14**

##### **Remboursement des frais**

Les travailleurs qui, astreints à travailler hors de l'entreprise, sont contraints de consommer des repas et de passer la nuit en dehors de leur lieu habituel de travail, ont droit au remboursement des frais exposés (déplacements, nourriture, logement), sur présentation de justificatifs réguliers.

#### **ART. 15**

##### **Classification par âge et rémunération**

La classification et la rémunération des travailleurs sont déterminées

pour chaque profil professionnel visé à l'art. 5, en fonction de l'âge, comme suit:  
plus de 16 ans : 100 %.

#### **ART. 16**

##### **Horaires de travail**

La durée du travail est fixée à 39 heures par semaine soit 6,30 heures par jour. Les travailleurs d'écurie doivent bénéficier d'une période de repos continue de 8 heures coïncidant avec les heures de nuit. Sans préjudice du délai visé au premier alinéa du présent article, il est possible - à l'exception des activités d'élevage et d'agritourisme même pour des périodes limitées de l'année - de répartir la même durée hebdomadaire de travail sur cinq jours ou de réduire la durée quotidienne de travail le samedi. La flexibilité des horaires de travail est également autorisée par l'art. 34 du CCNL, étant entendu que les heures non utilisées en repos compensatoire en faveur du travailleur seront payées par l'employeur dans le cadre de la délivrance du dernier bulletin de paie annuel, avec la rémunération ordinaire. Accords de flexibilité - tant pour les OTI que pour les OTD avec un nombre de jours égal ou supérieur à 102 - doit être préalablement signé par les parties.

#### **ART. 17**

##### **Banque d'heures**

En application de l'art. 44 du CCNL en vigueur, la « Banque d'Heures Individuelles » est constituée - par la signature du présent contrat - dans les différentes entreprises de la province de Vibo Valentia. Pour des besoins techniques et organisationnels dus à la nécessité de terminer une phase de travail dans un court laps de temps, ou à des demandes soudaines de commandes pour certaines productions, les entreprises ont la possibilité de travailler un nombre d'heures par jour supérieur au nombre ordinaire prévu dans le contrat, dans tous les cas toujours dans les délais suivants prévus :

- 1) 85 heures par an;
- 2) pas plus de cinq (5) heures par semaine.

Les OTI et OTD ayant au moins 102 jours de travail effectués dans l'année auprès du même employeur peuvent adhérer volontairement.

**Mode:**

- Consentement écrit du travailleur;
- L'augmentation financière, égale au pourcentage des heures supplémentaires, sera versée dans le mois où elle est acquise.
- Pour les OTI, les heures provisionnées dans la banque d'heures peuvent être utilisées jusqu'au 31 mars de l'année suivant leur accumulation, ou en tout état de cause payées dans le même délai ;
- Pour les OTD, les heures provisionnées dans la banque de temps peuvent être utilisées dans le délai de fin de relation de travail, ou en tout cas rémunérées dans le même délai.

L'utilisation de la banque de temps n'est pas obligatoire et doit être précédée d'une convention signée par les deux parties.

**ART. 18**

**Repos hebdomadaire**

Les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, coïncidant éventuellement avec le dimanche. En cas de travail le dimanche, le repos doit être accordé un autre jour de la semaine.

**ART. 19**

**Interruptions et récupérations**

Pour les travailleurs permanents, l'employeur pourra récupérer les heures perdues en raison d'intempéries ou de force majeure. Cette récupération doit intervenir dans les 15 jours suivant la survenance de l'événement, dans une limite maximale de 2 heures par jour et de 12 heures par semaine. Dans le

Pour les entreprises où le recouvrement a lieu, la disposition de l'art. ne s'applique pas. 8 de la loi du 8 août 1972, n. 457.

**ART. 20**

**Travaux pénibles et dangereux**

Sont considérés comme des travaux pénibles :

- travaux manuels exécutés dans l'eau ; fouilles de puits, fouilles profondes sur m. 1,50;
- creusement de tunnels pour la recherche sur l'eau,



- porter des pierres sur les épaules ;
- décharger et charger des marchandises des véhicules sans l'aide d'aucun moyen mécanique.

L'augmentation convenue est de 20% limitée à la durée des travaux exécutés.

Sont considérés comme des travaux nuisibles :

- pulvérisation de produits provenant de dispositifs médicaux de première classe ;
- vidange manuelle ou à l'aide de pompes de fosses septiques et/ou de réservoirs d'eaux usées.

Pour ces emplois néfastes, à salaire et qualification égaux, il y aura une réduction du temps de travail de 2 heures et 20 minutes par jour et une augmentation de salaire de 25 %.

#### **ART. 21**

«Discrimination, harcèlement, harcèlement sexuel et harcèlement moral»

#### **(voir pièce jointe 1)**

Les parties, dans le but de prévenir, d'isoler et de condamner les cas attribuables à la discrimination, au harcèlement, au harcèlement sexuel et au mobbing, adoptent les définitions indiquées dans le décret législatif du 25 janvier 2010, n. 5 – Mise en œuvre de la directive 2006/54/CE relative au principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. (Définitions générales en annexe 1)

Les parties conviennent de l'inadmissibilité de tout acte ou comportement considéré comme harcelant, discriminatoire ou identifiable comme du mobbing, ainsi que du droit de les salariés doivent être traités avec dignité, être protégés dans leur liberté personnelle et signaler les actes et comportements jugés contraires à ce qui précède. En outre, les parties s'engagent mutuellement à promouvoir des initiatives d'information auprès des entreprises associées et des salariés visant à diffuser une culture fondée sur le plein respect de la dignité de la personne.

#### **Art. 22**

#### **Protection de la santé des travailleurs**

En plus de ce qui est prévu dans la Loi consolidée sur la santé et la

sécurité, les parties établissent que les travailleurs auront le droit de se soumettre à un examen médical, avec paiement d'une rémunération pendant la période d'absence. En ce qui concerne l'OTI, en cas d'absence pour dépistage oncologique, le travailleur recevra le salaire dû pour la journée de travail et - dans le cas où il est parent d'enfants handicapés de moins de treize (13) ans - il lui est permis, dans les périodes de nécessité prouvée, de transformer sa relation de travail à temps plein en une relation à temps partiel, en rétablissant le poste à temps plein précédent à la fin de la période indiquée.

Les dispositions légales s'appliquent à toutes les assurances sociales. L'employeur est tenu de verser les cotisations correspondantes selon la réglementation en vigueur dans le respect des montants déclarés dans les formulaires F 24 envoyés par l'INPS sur une base trimestrielle (ou à un autre délai établi par la réglementation).

### **ART. 23**

#### **Règles disciplinaires**

Les travailleurs, en ce qui concerne la relation de travail, dépendent du chef d'entreprise et doivent suivre avec diligence le travail qui leur est assigné. Les relations entre les travailleurs de l'entreprise et entre ceux-ci et l'employeur doivent être inspirées par le respect mutuel afin d'assurer une discipline normale de l'entreprise. Les manquements du salarié peuvent être sanctionnés, en fonction de leur gravité et de leur récurrence par :

- a) avertissement verbal;
- b) avertissement écrit;
- c) amende n'excédant pas le montant de trois heures de salaire
- d) suspension du travail et du salaire pour une période n'excédant pas trois jours de travail effectif ;
- e) licenciement sans préavis.

L'adoption des mesures disciplinaires visées aux lettres a) b) c) d) sera effectuée dans le respect des dispositions contenues dans l'art. 7 de la loi du 20 mai 1970, n° 300.

### **ART.24**

#### **Délégué de l'entreprise**

Selon les articles. 81,82, 83 du CCNL du 01/01/2022.

**ART.25**  
**APPRENTISSAGE**

En matière d'apprentissage professionnel, il est fait référence à l'art. 18 du CCNL.

**ART. 26**  
**AGENCE TERRITORIALE BILATÉRALE AGRICOLE (EBAT)**

L'EBAT, constituée par les parties signataires du CPL, prévoit des prestations en cas de maladie ou d'accident, par le biais d'une partie supplémentaire de rémunération, en plus du traitement payé par les institutions de sécurité sociale, qui sera versée aux travailleurs sous forme d'indemnité journalière complémentaire pour le nombre de jours, dans le montant et selon les modalités

prévu par le règlement de l'Organisme Bilatéral Agricole et, en tout cas, d'un montant n'excédant pas la différence entre 80% du salaire journalier global et le montant des sommes versées au travailleur par les institutions de sécurité sociale.

La fourniture des prestations complémentaires et de toutes les autres prestations prévues par le bilatéralisme est effectuée par l'intermédiaire de l'EBAT, conformément à l'art. 8 et suivants du CCNL 19 juin 2022.

EBAT peut également réaliser :

- les fonctions attribuées à l'Observatoire provincial par l'art. 9 du CCNL en vigueur, aux centres de formation agricole visés à l'art. 10 du CCNL en vigueur, au Comité paritaire provincial de santé et de sécurité au travail visé à l'annexe no. 6 du CCNL;
- l'organisation et la gestion d'activités et/ou de services bilatéraux dans le domaine de la protection sociale et de l'intégration des revenus individuels du CPL, à partir d'accords spécifiques entre les parties et, le cas échéant, avec d'autres sujets et institutions ;
- toutes les fonctions que les parties jugent approprié d'attribuer également dans le but d'améliorer les relations industrielles et de soutenir la négociation ;
- conclure des accords avec des professionnels pour soutenir et

protéger les travailleurs et les entreprises.

Afin de permettre à l'EBAT d'assurer et de fournir les prestations sociales susmentionnées, ainsi que de réaliser les autres activités qui lui sont attribuées, l'employeur doit payer, obligatoirement, à l'EBAT une cotisation égale à 2,0% (1,00% payé par les employeurs et 1,00% payé par les travailleurs) à calculer sur le salaire versé ou plus favorable, pour chaque jour travaillé par les catégories de travailleurs susmentionnées. Le paiement de la cotisation totale prévue (2,00%) doit être considéré comme une exécution contractuelle qui permet, entre autres, de bénéficier d'avantages fiscaux et de sécurité sociale.

#### **ART.27**

##### **Contribution d'aide contractuelle provinciale**

En référence à l'art. 88 du CCNL, les employeurs et les travailleurs sont tenus de verser aux organisations syndicales signataires du présent contrat une cotisation d'assistance contractuelle pour chaque jour de travail. Le montant de la cotisation, les modalités de perception et de versement de celle-ci sont fixés par une convention spécifique.

#### **ART. 28**

##### **Cotisations syndicales par procuration**

Les organisations syndicales des travailleurs signataires du présent contrat ont le droit de percevoir, par retenue sur le salaire contractuel, les cotisations syndicales que les travailleurs entendent leur verser de la part des entreprises, qui s'engagent à retenir les pourcentages de 1% - selon délégation spécifique signée individuellement par le travailleur - sur le salaire mentionné ci-dessus et à le verser directement à l'Organisation à laquelle elles appartiennent au moyen d'un versement sur le compte postal ou bancaire, communiqué par les Organisations. La confidentialité du paiement effectué par le travailleur à chaque organisation syndicale est garantie.

#### **ART. 29**

##### **Prime de productivité**

Afin de bénéficier du régime fiscal préférentiel prévu par la législation en vigueur, relatif aux primes d'objectifs ou de résultats, les parties conviennent de l'établissement du

prime/accord basé sur des objectifs de productivité à l'échelle de l'entreprise, prenant en compte les différents résultats obtenus et utilisant les paramètres suivants comme paramètres de référence :

- production brute commercialisable;
- le nombre de travailleurs et le nombre de jours de travail par an;
- d'autres indicateurs spécifiques de qualité et d'augmentation de la production.

Les accords doivent être élaborés avec le concours d'au moins une organisation syndicale de travailleurs et d'une organisation d'employeurs signataires du présent contrat.

### **ART. 30**

#### **Contrat de service**

Les entreprises agricoles qui ont l'intention d'externaliser, au moyen de contrats d'approvisionnement, certaines phases du processus de production, sont tenues de vérifier que les sujets à qui elles confient la tâche de réaliser les travaux ou les services dans leur entreprise, possèdent les exigences établies dans la législation en vigueur en matière de marchés publics. Il est notamment nécessaire de s'assurer que l'entrepreneur dispose d'une structure commerciale adéquate par rapport à l'objet du contrat, qu'il exerce un pouvoir d'organisation et de gestion sur les travailleurs employés et qu'il assume le risque commercial. À des fins statistiques et de conseil, les entreprises peuvent communiquer le contrat stipulé au bureau provincial de l'EBAT.

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **ART. 31**

Pour tout ce qui n'est pas réglementé par ce contrat provincial, référence est faite au CCNL agricole.

Les dispositions garantissant des conditions plus favorables restent inchangées.

## ANNEXE 1

**Discrimination directe** : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement en raison de son sexe qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable ;

**Discrimination indirecte** : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre placerait les personnes d'un sexe dans une situation particulièrement désavantageuse par rapport aux personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens d'atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires ;

**Harcèlement** : situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne se produit dans le but ou avec pour effet de violer la dignité de cette personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant ;

**Mobbing** : le mobbing se définit comme des actes, des attitudes ou des comportements, différents et répétés dans le temps de manière systématique et habituelle, ayant des connotations agressives, dénigrantes et harcelantes, ayant pour but la déstabilisation psychologique de ceux qui les subissent et qui conduisent à une détérioration des conditions de travail pouvant compromettre la santé, le professionnalisme, la dignité du salarié au sein du domaine de travail auquel il appartient ou, même, de nature à l'exclure du contexte de travail de référence.

## **ANNEXE 2**

### **Accord pour le représentant des travailleurs à la sécurité territoriale Vibo Valentia**

Le 17 décembre 2024, à Vibo Valentia

Entre

Confagricoltura, Coldiretti, CIA et  
FLAI-CGIL, FAI-CISL, CHOUETTE ÉCLAIR

### **Donné**

que les Parties nationales ont défini les aspects d'application relatifs aux « délégués à la sécurité et aux comités mixtes » avec un procès-verbal d'accord du 18 décembre 1996 en application du décret législatif n° n° 626/1996 ;

que la loi consolidée sur la santé et la sécurité des travailleurs (articles 47, 48 et 50 du décret législatif n° 81/2008) a établi la figure du Représentant des travailleurs pour la sécurité territoriale (RLST), en confiant à la négociation collective les procédures d'élection ou de désignation du RLST, les modalités d'exercice des fonctions y afférentes, les modalités, la durée et le contenu spécifique de sa formation;

Considéré

que les parties considèrent qu'il est d'encourager et d'élaborer des politiques efficaces de prévention et de soutien aux travailleurs et aux employeurs;

que des expériences positives ont été acquises, dans certaines réalités territoriales, dans l'exercice de la représentation dans le domaine de la santé et de la sécurité par l'intermédiaire du Représentant des travailleurs pour la sécurité territoriale (RLST);

Compte tenu de tout ce qui précède, les Parties, en application de la législation actuelle sur le Représentant des travailleurs pour la sécurité

territoriale (décret législatif n° 81/2008 et modifications et ajouts ultérieurs)

conviennent de ce qui suit

Le représentant des travailleurs pour la sécurité territoriale (RLST) opère au niveau provincial dans les fermes où le représentant à la sécurité des travailleurs (RLS) n'a pas été désigné.

Le Représentant des travailleurs pour la sécurité territoriale (RLST) est désigné par le Comité mixte provincial pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail ainsi qu'au sein de l'Organisme bilatéral territorial agricole.

La personne (ou les sujets) à désigner doit posséder des connaissances et des compétences adéquates tant dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail que dans le domaine de la transformation agricole.

La représentation des travailleurs pour la sécurité territoriale est incompatible avec

l'exercice d'autres fonctions syndicales opérationnelles ainsi qu'en tant que membre des organes paritaires susmentionnés.

Les modalités d'exercice des fonctions de Représentant des travailleurs pour la sécurité territoriale (RLST), ainsi que les modalités, la durée et le contenu spécifique de sa formation, sont renvoyées à l'Observatoire provincial.

Les parties territoriales évaluent l'opportunité de désigner, par l'Organisme Territorial Bilatéral Agricole, le Représentant des Travailleurs pour la Sécurité du Territoire (RLST) qui n'opère qu'auprès des entreprises enregistrées et à jour dans les paiements de cotisations au système bilatéral et dont les frais de gestion seront supportés par les entreprises