

# CCNL

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro *Agricoltura e Affini*



**SOTTOSCRITTO DA:**



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO**  
*Agricoltura e Affini*

Il giorno 20, nel mese di maggio dell'anno 2025, in Roma

TRA

la parte datoriale:

- U.C.E.I. - Unione delle Costruzioni, dell'Edilizia e dell'Industria – rappresentata dal Presidente Nazionale Gabriele Tullio e da una delegazione di Responsabili Territoriali composta da: Claudio Nobler , Luciana Lombardi, Cosimo Damiano Carlucci, Natale Tullio, Chiara Tosti, Luca Protani, Luca Crescenzi, Elena Tullio, Antonio Alicandro, Antonio Di Lenola, Vittoriana Evangelista, Massimo Gagelli, Andrea Carella, Gennaro De Martino, Maria Mazzitelli, Massimo Antonio Bimonte, Renzo Scalco, Sabrina Susini, Giovanni Altavilla, Singh Harmanpreet, Anna Gianninoto, Elena Evangelista, Alessia Colozzi, Asif Md Aminul, Alda Serani, Rocco Giustino Petrilli, Patrizia Grassini, Salvatore Parisi, Gaetano Ruberti, Luca Francesco Caputo, Daniele Pes, Antony Stellato, Andrea Falciatori, Ermanna Carniel, Diego Moscheni, Gianluca Maddaloni, Angelo Allegro.

E

La parte sindacale:

- CONFINTESA - Confederazione per l'Autonomia Sindacale – rappresentata dal Segretario Generale Francesco Prudeniano.

Le sopra descritte organizzazioni stipulano il presente contratto e riconoscono in esso un valido strumento che regola i rapporti tra le aziende ed i loro dipendenti, che operano nei settori di seguito riportati, da far valere su tutto il territorio Nazionale.

Le parti stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale.

Gli Enti Istituzionali quali Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e Datori di lavoro iscritti all'Associazione Datoriali stipulante il presente CCNL e all'Ente Bilaterale ENBIUC, potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

*PREMESSO CHE*

- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale ENBIUC;



- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL i Fondi Interprofessionali presenti sul mercato a scelta dell'azienda e per tutto quello che prevede la normativa vigente;
- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo di Integrazione Sanitario Seraphis;
- Le parti sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL ENBIUC per i percorsi formativi ed il conseguente rilascio degli attestati.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di recepire quanto indicato dal D. Lgs. 81/15 in materia di riordino dei CCNL prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale denominato O.P.N. - ENBIUC- dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.lgs. 81 /08)

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 20/05/2025

## **TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA**

- *Art.1 – Oggetto del contratto*
- *Art.2 – Struttura ed assetto del contratto*
- *Art.3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo*
- *Art.4 – Efficacia del contratto*
- *Art.5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi*

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

- *Art.6 – Sistema della bilateralità*
- *Art.7 – Ente bilaterale (ENBIUC)*
- *Art.8 – ENBIUC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori*
- *Art.9 – ENBIUC: adempimenti obbligatori*
- *Art.10 – ENBIUC: responsabilità per mancata contribuzione*
- *Art.11 – Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione*
- *Art.12 – Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di Organizzazione e di gestione*
- *Art.13 – Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co. con cod. INPS W448*
- *Art.14 – Organismo paritetico regionale*
- *Art.15 – Osservatori*
- *Art.16 – Fondo interprofessionale, sistema di formazione professionale e continua*
- *Art.17 – Commissione paritetica per le pari opportunità*
- *Art.18 – Mercato del lavoro, azioni bilaterali*

## **TITOLO III – RAPPRESENTATI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

- *Art.19 – RLS*
- *Art.20 – RLST*

## **TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO**

- *Art.21 – Assunzione*
- *Art.22 – Contratto individuale*
- *Art.23 – Periodo di prova*
- *Art.24 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei minori*
- *Art.25 – Rapporto di lavoro a tempo parziale*
- *Art.26 – Apprendistato*
- *Art.27 – Somministrazione lavoro*
- *Art.28 – Riassunzione*

- *Art.29 – Categorie di operai agricoli*
- *Art.30 – Categorie di operai florovivaisti*
- *Art.31 – Trasformazione del rapporto*
- *Art.32 – Mobilità territoriale della manodopera*
- *Art.33 – lavoratori migranti*
- *Art.34 – Trasporti e asili nido*
- *Art.35 – Pari opportunità*
- *Art.36 – Convenzioni*
- *Art.37 – Vendita dei prodotti sulla pianta*
- *Art.38 – Appalti*

#### **TITOLO V – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

- *Art.39 – Classificazione*
- *Art.40 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli*
- *Art.41 - Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti*

#### **TITOLO VI – NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO**

- *Art.42 – Orario di lavoro*
- *Art.43 – Riposo settimanale*
- *Art.44 – Ferie*
- *Art.45 – Permessi per formazione continua*
- *Art.46 – Permessi straordinari e congedi parentali*
- *Art.47 – Permessi per corsi di recupero scolastici*
- *Art.48 – Giorni festivi operai agricoli*
- *Art.49 – Giorni festivi per operai florovivaisti*
- *Art.50 – Lavoro straordinario, festivo notturno operai agricoli*
- *Art.51 – Lavoro straordinario, festivo notturno operai florovivaisti*
- *Art.52 – Interruzioni e recuperi operai agricoli*
- *Art.53 – Interruzioni e recuperi operai florovivaisti*
- *Art.54 – Attrezzi ed utensili*
- *Art.55 – Organizzazione del lavoro*
- *Art.56 – Trasferimenti operai florovivaisti*

#### **TITOLO VII – NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

- *Art.57 – Retribuzione*
- *Art.58 – Ex scala mobile*
- *Art.59 – Tredicesima mensilità*

- *Art.60 – Quattordicesima mensilità*
- *Art.61 – Scatti di anzianità*
- *Art.62 – Obblighi particolari tra le parti*
- *Art.63 – rimborso spese*
- *Art.64 – Cottimo*
- *Art.65 – Trattamento di fine rapporto*

#### **TITOLO VIII – PREVIDENZA ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE**

- *Art.66 – Previdenza ed assistenza*
- *Art.67 – Malattia e infortunio operai agricoli*
- *Art.68 – Malattia e infortunio operai florovivaisti*
- *Art.69 – Cassa integrazione salari*
- *Art.70 – Anticipazione trattamenti assistenziali*
- *Art.71 – Welfare integrativo nazionale*
- *Art.72 – Lavori pesanti o nocivi*
- *Art.73 – Tutela della salute dei lavoratori*
- *Art.74 – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze*
- *Art.75 – Libretto sindacale e sanitario*
- *Art.76 – Lavoratori tossicodipendenti*

#### **TITOLO IX – SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

- *Art.77 – Trapasso di azienda*
- *Art.78 – Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato*
- *Art.79 – Dimissioni per giusta causa*
- *Art.80 – Preavviso di risoluzione del rapporto*
- *Art.81 – Norme disciplinari operai agricoli*
- *Art.82 – Norme disciplinari operai florovivaisti*
- *Art.83 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti*

#### **TITOLO X – DIRITTI SINDACALI**

- *Art.84 – Delegato d'azienda operai agricoli*
- *Art.85 – Delegato d'azienda operai florovivaisti*
- *Art.86 – Tutela del delegato d'azienda*
- *Art.87 – Rappresentanze sindacali unitarie*
- *Art.88 – Riunioni in azienda*
- *Art.89 – Permessi sindacali*
- *Art.90 – trattenute sindacali*

## TITOLO XI – NORME FINALI

- *Art.91 – Conciliazione delle controversie individuali di lavoro*
- *Art.92 – controversie collettive*
- *Art.93 – Condizioni di miglior favore*
- *Art.94 – Contrattazione provinciale operai agricoli*
- *Art.95 – Contrattazione provinciale operai florovivaisti*

# TITOLO I

## PARTE INTRODUTTIVA

### Art.1

(Oggetto del contratto)

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse; comprese le aziende florovivaistiche<sup>1</sup> e imprese impegnate in lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, esercizio dell'attività di pesca professionale; e gli operai agricoli ad esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e alle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

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

---

<sup>1</sup>Sono considerate aziende florovivaistiche quelle che:

- producono piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- producono piante ornamentali da serra;
- producono fiori recisi comunque coltivati
- producono bulbi, sementi di fiori, piante porta semi, talee per fiori e piante ornamentali

### Art.2

(Struttura ed assetto del contratto)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

## ***CONTRATTO NAZIONALE***

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

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

## ***CONTRATTO PROVINCIALE***

Il contratto provinciale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore della realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

A tal fine le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica salariale, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra.

In sede di rinnovo contrattuale le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Le Parti a livello nazionale possono individuare specifici settori e/o comparti produttivi che presentano particolari esigenze di regolamentazione di materie demandate alla contrattazione di secondo livello (articoli 92 e 93 del presente contratto), per i quali; ferma restando l'applicazione del presente CCNL; definire un accordo collettivo. Le materie così disciplinate sono sostitutive della disciplina prevista nei contratti provinciali.

## ***AZIENDE PLURILocalizzate***

Alle imprese o ai gruppi di imprese; così come individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile che operano su una pluralità di regioni o province, è riconosciuta la possibilità, a richiesta degli stessi, di applicare le disposizioni individuate con specifico accordo sindacale aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti il presente contratto. Resta ferma, per tali imprese o gruppi di imprese, la possibilità di applicare in ogni provincia le disposizioni del corrispondente contratto provinciale, nonché di effettuare l'accentramento amministrativo secondo le norme vigenti.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti.

### **Art.3**

(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2021 al 31 Dicembre 2024

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

### **Art.4**

(Efficacia del contratto)

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

### **Art.5**

(Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi)

Le Parti a livello nazionale consentono che siano raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e/o per governare situazioni di crisi.

Le ricadute sugli istituti contrattuali delle intese suddette devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

In tal caso le eventuali intese così raggiunte per essere efficaci devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.

## **TITOLO II**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### Art.6

(Sistema della bilateralità)

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa tra le parti sugli assetti contrattuali, le Parti; al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilaterali esistenti; concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente bilaterale nazionale di cui art.7 del presente CCNL
- Organismi Paritetici Regionali di cui art.14 del presente CCNL

#### Art.7

(Ente bilaterale ENBIUC)

L'Ente Bilaterale Nazionale (ENBIUC) è stato

costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo di Lavoro e opera ai sensi dell'art. 2 del D.lgs. 276/2003.

Pertanto, lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Le Parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della Sicurezza e della Salute nell'ambito dei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale, OPN – ENBIUC Sicurezza di cui all'Accordo Interconfederale, e al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPR) e Territoriali (OPT).

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi sulla lingua italiana;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;

- d) di sussidi in caso di decesso del Lavoratore o per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni;
- e) d'integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di Welfare Contrattuale;
- f) di certificazione, secondo quanto disposto dal D.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) di costituzione della banca dati delle R.S.A. per l'esercizio dei diritti di
- h) informazione e di rappresentanza.

#### Art.8

(ENBIUC: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori)

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'ENBIUC e le prestazioni di Welfare, come sopradetto, concordano che esse siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il 1° (primo) mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di un contributo di 120 € (centoventi euro) per l'apertura della sua posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o per il tramite del suo Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'ENBIUC e ricavabile dal sito: [www.ENBIUC.it](http://www.ENBIUC.it)

#### Art.9

(ENBIUC: adempimenti obbligatori)

I contributi a favore dell' Ente Bilaterale ENBIUC, previsti nella successiva Tabella, dovranno essere mensilmente versati, tramite Bonifico Bancario o F24 nella sezione INPS con codice EBUA, per gli eventuali adempimenti previsti dall' ENBIUC (visitare il sito: [www.ENBIUC.it](http://www.ENBIUC.it)).

I versamenti all' ENBIUC dovranno avvenire con gli importi indicati in Tabella sia per contatti full-time che per contratti part-time

Descrizione Contributo	Mensile	Annuo
<b>“Gestione Ordinaria”:</b> Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la		

pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.	A CARICO AZIENDA: € 9,00 A CARICO LAVORATORE: € 1,00 <hr/> <b>TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A ENBIUC: € 10,00</b>	A CARICO AZIENDA: € 108,00 A CARICO LAVORATORE: € 12,00 <hr/> <b>TOTALE CONTRIBUTI DOVUTI A ENBIUC: € 120,00</b>
--	--	--

#### “Gestione Speciale”:

Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'ENBIUC.

I contributi previsti alla Gestione Speciale sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N e di sussidi economici per sostegno al reddito in caso di morte e invalidità permanente assoluta professionale o extraprofessionale, escludendo tassativamente ogni altra destinazione, attraverso la Società di Mutuo Soccorso Seraphis, più brevemente denominata Mutua Seraphis; cui aderiranno i lavoratori. Mutua Seraphis è costituita ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs 502/92 e pertanto i versamenti in favore dello stesso godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà). I servizi verranno garantiti con il contributo economico, versando a mezzo bonifico bancario a Seraphis la quota di € 3,00 per copertura base, € 8,00 per copertura media e €16,00 per copertura Top, sul c/c bancario intestato a Seraphis c/o CREDITO EMILIANO SPA ag 8 Roma IBAN IT46D0303203207010000701669 sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale ([www.ENBIUC.it](http://www.ENBIUC.it)).

Le prestazioni dell'ENBIUC e di Welfare Contrattuale costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi Contrattuali.

Art.10

(ENBIUC: responsabilità per mancata contribuzione)

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all' ENBIUC, nei limiti di prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, con il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge. Sempre entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati che erano dovuti. Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e integralmente versato i contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall' ENBIUC al Lavoratore, mentre le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico. Anche in caso di morte o di invalidità del Dipendente, di diritto iscrivibile alla "Gestione Speciale", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. e assicurative o di sostegno), se vi fosse stato il puntuale versamento aziendale dei contributi dovuti. Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti nonché le relative prestazioni, concorrono nella determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e nella determinazione dei costi contrattualmente concordati.

#### Art.11

(Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione)

È costituita, nell'ambito dell'ENBIUC, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, in conformità al suo Regolamento approvato dalle Parti. Tale Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'applicazione del presente CCNL e alla Contrattazione integrativa di Secondo livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di Secondo livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e sue modificazioni e integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva. Tale controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore, e in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. emettere Interpretazioni sul testo contrattuale, in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti il CCNL o da un soggetto interessato (Azienda, Lavoratore, Consulente ecc.);
5. definire i profili e le esemplificazioni del personale, per i casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
6. a domanda delle parti interessate, certificare tutti i contratti aventi ad oggetto, o comunque correlati a una prestazione di lavoro, quali i contratti di apprendistato, a tempo determinato, di collaborazione ecc.;
7. a domanda di una delle parti interessate, emettere la Conformità alle previsioni contrattuali o agli schemi predisposti dall' ENBIUC del Piano Formativo Individuale per gli Apprendisti,

nonché degli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL o della correttezza dell'inquadramento, quando il CCNL applicato abbia un diverso assetto della classificazione del personale rispetto a quello di provenienza e la Conformità contrattuale dei Contratti di secondo livello.

8. come previsto dall'art. 6, validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. esaminare e risolvere ogni altro eventuale problema, che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze congiuntamente rappresentate dalle Parti contrattuali;
10. adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative intervenute nel corso della sua validità.

Le Interpretazioni emesse dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione (Autentiche, Integrative, Parzialmente Modificative, Aggiornative ecc.), avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale ([www.ENBIUC.it](http://www.ENBIUC.it)).

In sede di ristampa del CCNL, come previsto in Premessa, il testo contrattuale sarà integrato dalle Interpretazioni della Commissione nel frattempo pubblicate, ponendo al termine dell'articolo di riferimento, in carattere corsivo, l'estratto dell'Interpretazione stessa.

## Art.12

(Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione)

Ai sensi degli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, dello Statuto dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico Nazionale - OPN ENBIUC Sicurezza - sono costituite, la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti (in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione di cui all'articolo che precede) e, quale Organo Tecnico Paritetico di OPN ENBIUC Sicurezza, la Commissione di Asseverazione

del Modello di organizzazione e di gestione.

Tali Commissioni saranno composte ai sensi degli Statuti dell'ENBIUC e dell'OPN sicurezza.

### A. Sintesi sulla Certificazione degli Appalti

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in sede di stipulazione che d'attuazione, anche ai fini della distinzione tra somministrazione e appalto, individuando le concrete condizioni d'esclusione d'interposizione illecita e di configurazione di appalto genuino.

### B. Sintesi sulla Asseverazione del Modello di organizzazione e di gestione

A domanda delle Parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione, idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa dell'Azienda.

## Art.13

(Contributo assistenza contrattuale Co.As.Co. con cod. INPS W448)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo 0,5% (zerovirgolacinque per cento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dalla convenzione INPS.

#### Art.14

(Organismo paritetico regionale)

Gli Organismi Paritetici Regionali possono:

- svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio regionale e provinciale dall'art.9 del vigente CCNL e al comitato paritetico regionale per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- organizzare e gestire servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle medesime parti.

#### Art.15

(Osservatori)

Le parti intendono dare piena ed efficace funzionalità all'Organismo Paritetico Nazionale -O.P.N. ENBIUC-

#### **OSSERVATORIO NAZIONALE**

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- le dinamiche e le tendenze dell'impiego di lavoratori stranieri e delle relative problematiche anche al fine di fornire alle parti costituenti il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agroalimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- l'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali, anche al fine di proporre iniziative alle parti interessate per rimuovere gli ostacoli che possono incidere negativamente sul normale svolgimento dei negoziati. A tal fine l'osservatorio sarà convocato a richiesta di una delle parti;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie attraverso l'Organismo Paritetico Regionale e l'Organismo Paritetico Provinciale

### ***OSSERVATORIO REGIONALE***

L'Osservatorio regionale svolge le seguenti funzioni:

- applicazione nell'ambito regionale dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore agroalimentare ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo dell'agro-alimentare, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli operai agricoli individuate dai Contratti provinciali della regione di competenza allo scopo di verificarne la coerenza con le declaratorie di area previste dal CCNL, consentendo così le opportune valutazioni in sede di rinnovo dei contratti provinciali al fine di favorire l'armonizzazione di eventuali incoerenze;
- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro della regione di competenza al fine di favorire il regolare andamento della negoziazione.

### ***OSSERVATORIO PROVINCIALE***

L'Osservatorio provinciale svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OO.SS. da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili
- sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;