

CONFAGRICOLTURA VERONA FEDERAZIONE  
PROVINCIALE COLDIRETTI CONFEDERAZIONE  
ITALIANA AGRICOLTORI

FAI -CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

AGRI .BI.  
النشاط والعمل

عناوين المؤسسات

Confagricoltura Verona □  
شارع سومكامبانيا 37137 d/e 63 فيرونا، رقم الهاتف:  
045/8628811، رقم الفاكس 045/8620833  
البريد الإلكتروني: [verona@confagricoltura.it](mailto:verona@confagricoltura.it)  
[www.confagricolturavr.it](http://www.confagricolturavr.it)

Federazione Provinciale Coldiretti Viale □  
del Lavoro رقم 52 37122 فيرونا رقم الهاتف:  
045/8678211 - رقم الفاكس 045/8012898  
البريد الإلكتروني: [verona@coldiretti.it](mailto:verona@coldiretti.it)  
[www.verona.coldiretti.it](http://www.verona.coldiretti.it)

Confederazione Italiana Agricoltori □  
سومكامبانيا 37137/63 e فيرونا رقم الهاتف: 045/8626248  
- رقم الفاكس: 045/8622317  
البريد الإلكتروني: [verona@cia.it](mailto:verona@cia.it) [segreteria@ciaverona.it](mailto:segreteria@ciaverona.it)

FAI CISL فيرونا □  
Segreteria Provinciale di Verona (مكتب مقاطعة فيرونا)  
بجوار طريق 37133 22 Antonio Galtarossa، فيرونا  
رقم الهاتف: 0458096277، رقم الفاكس: 0458032099  
البريد الإلكتروني: [fai.verona@cisl.it](mailto:fai.verona@cisl.it)  
الموقع الإلكتروني: [www.faicislverona.it](http://www.faicislverona.it)  
PEC (عنوان البريد الإلكتروني المسجل):  
[faicislverona@pec.it](mailto:faicislverona@pec.it)

FLAI-CGIL فيرونا □  
شارع إل سبتيمبريني رقم 6 37123 فيرونا، رقم الهاتف:  
045/8674611، رقم الفاكس 045/8010078  
- البريد الإلكتروني:  
الموقع [flai@cgilverona.it](mailto:flai@cgilverona.it)  
الإلكتروني: [www.cgilverona.it](http://www.cgilverona.it)  
PEC (عنوان البريد الإلكتروني المسجل)  
[flai@pec.cgilverona.it](mailto:flai@pec.cgilverona.it)

UILA-UIL فيرونا □  
شارع كورسو فينيسيا، 107 فيرونا (VR) رقم الهاتف:  
045 981356 رقم الفاكس: 045 533776  
البريد الإلكتروني: [verona@uila.it](mailto:verona@uila.it)  
الموقع الإلكتروني: [www.uila.it](http://www.uila.it)  
PEC (عنوان البريد الإلكتروني المسجل):  
[uilaveronatrento@pec.it](mailto:uilaveronatrento@pec.it)

AGRI.BI. □  
شارع سومكامبانيا 37137 d/e 63 مكتب فيرونا: رقم الهاتف:  
045/8204555 رقم الفاكس: 045/4854845

رقم الهاتف المخصص لخدمات السلامة: 045/8204555 رقم الفاكس:  
04547700087 البريد الإلكتروني: [info@agribi.verona.it](mailto:info@agribi.verona.it)

## الفهرس

المادة 1 موضوع العقد

المادة 2 مدة سريان العقد وانتهائه المادة 3 Ente Bilaterale

(الهيئة الثنائية)

المادة 4 العمل بدوام جزئي المادة 5

إعادة التعيين

المادة 6 تحويل العقد من مؤقت إلى دائم المادة 7 التعيين حسب مراحل العمل المادة 8

إلغاء العطلات الرسمية - الإجازة السنوية

المادة 9 - ساعات العمل المادة 10

الراحة الأسبوعية

المادة 11 العمل الإضافي والعمل في العطلات والعمل المسائي بالنسبة للعمال الزراعيين

المادة 12 العمل الإضافي والعمل في أيام الأحد/العطلات والعمل المسائي بالنسبة لعمال زراعة النباتات المزهرة

المادة 13 تصنيف العمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة وإسناد مهام خاصة لبعض أنواع العمال الزراعيين.

المادة 14 الأجور

المادة 15 درجات الأقدمية

المادة 16 تنفيذ المهام

الوظيفية

المادة 17 مكافآت الموظفين مع نهاية الخدمة

المادة 18 طريقة دفع الأجور

المادة 19 الأجور الإضافية الخاصة المدفوعة للعمال الدائمين المادة 20 استرداد

النققات

المادة 21 تغذية النباتات بالعلاجات الصحية والأسمدة

المادة 22 حصاد الفواكه والخضروات والفطر من الصوبات الزراعية

المادة 23 بدل السكن وغيره من البدلات للعمال الزراعيين والعمال الوافدين

المادة 24 العمال الزراعيون الدائمون: امتياز تربية الدواجن والخنازير

المادة 25 العمال الزراعيون الدائمون: وساطة (صندوق دعم أجور العمال الزراعيين)

المادة 26 العمال الزراعيون الدائمون - الإجازات الاستثنائية.

المادة 26 مكرر العمال الزراعيون المؤقتون. الإجازات الاستثنائية والإجازات الوالدية

المادة 27 إجازات التعلم الدائم

المادة 28 الإجازات المخصصة للدورات الاستدراكية التربوية

المادة 29 العمال الزراعيون الدائمون. الحالات التأديبية للإقالة الفردية

المادة 30 السلوك في العمل والإجراءات التأديبية

المادة 31 العمال الزراعيون الدائمون. الاستقالة لسبب وجيه

المادة 32 الضمان الاجتماعي وبديل الإعانة الأسرية

المادة 33 التنقل الإقليمي للعمل

المادة 34 الالتزامات

المادة 35 الهيئة الزراعية الثنائية بمقاطعة فيرونا المادة 36 منح الدعم التعاقدية

المادة 37 الرسوم التقابلية بالوكالة

المادة 38 حصرية النسخ

الملحق أ: لوائح الهيئة الزراعية الثنائية

الملحق ب:

الملحق ت: عقد عمل دائم للأفراد

الملحق ث: تحويل عقد العمل من مؤقت إلى دائم - عقد عمل دائم للأفراد

الملحق ج: ممارسة الحق في إعادة التعيين

الملحق ح: إقرار بدلات إضافية من الهيئة الزراعية الثنائية

الملحق خ: اتفاقية تعيين وكيل للسلامة الإقليمية

سلم رواتب العاملين الزراعيين في مقاطعة فيرونا - تسري اعتبارًا من 2021/01/01

سلم رواتب العمل الإضافي والعمل في أيام الأحد/العطلات الرسمية والعمل المسائي والعمل الإضافي في أيام الأحد/العطلات الرسمية والعمل المسائي في أيام الأحد/العطلات الرسمية لعمال زراعة النباتات المزهرة في مقاطعة فيرونا  
يسري اعتبارًا من 2021/01/01

عقد عمل إقليمي للعمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة في مقاطعة فيرونا  
- جرى تحديث نص العقد امتثالاً لجميع الاتفاقيات الملحقة وما طرأ عليها من تعديلات حتى 2021/08/31-

بين

نقابة الزراعة في فيرونا، ويمثلها رئيسها باولو فيراريس بمساعدة مديرها لويجي باساني ومديرة مكتب النقابة لورا غالفاني؛  
ونقابة العمال في مقاطعة فيرونا، ويمثلها رئيسها دانييل سالفانو بمساعدة مديرها جوزيبي روفيني ومديرة مكتب النقابة ماريا أسونتا كاساتو؛  
وإدارة مقاطعة فيرونا التابعة لنقابة المزارعين الإيطاليين، ويمثلها رئيسها أندريا لافاغولي بمساعدة مديرتها مارتا تورولا ومديرة مكتب النقابة  
لورا فيرين

و

FAI-CISL، ويمثلها أمين سرها الإقليمي ماتيو ميرالين بمساعدة موريزيو تولوتو  
وFLAI-CGIL، ويمثلها أمينة سرها الإقليمية ماريا بيا مازاسيت بمساعدة لويجي سانتوني وسامبا سار  
وUILA-UIIL، ويمثلها أمين سرها الإقليمي دانييلي ميراندولا بمساعدة ألبرتو أركوزي

المادة 1 موضوع العقد

تنظم اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية هذه علاقات العمل بين أرباب العمل في القطاع الزراعي، من أفراد أو شركات ومؤسسات تعاونية على حد سواء من  
جهة، والعمال الزراعيين من جهة أخرى بموجب اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018.  
كما تسري اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية على الشركات العاملة في مجال صيانة المساحات الخضراء العامة أو الخاصة وكذلك على أنشطة السياحة  
الزراعية ومزارع زراعة النباتات المزهرة ومحميات صيد الأحياء البرية وتربية الأحياء المائية.

المادة 2 مدة سريان العقد وانتهائه

تسري هذه الاتفاقية، باستثناء النقاط المحدد لها تاريخ نفاذ خاص مختلف، من 2021/01/01 حتى 2021/12/31 فيما يخص الجانب الاقتصادي ومن  
2020/01/01 حتى 2023/12/31 فيما يخص الجانب التنظيمي ويجري تجديدها ضمناً من سنة إلى أخرى، ما لم يرسل أحد الطرفين المتعاقدين إشعاراً  
بإنهاء العقد قبل خمسة أشهر على الأقل من تاريخ انتهائه بموجب خطاب مسجل يعلم الوصول.  
ويلتزم الطرف الراغب في إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر بما يجد من مقترحات قبل أربعة أشهر على الأقل من تاريخ انتهائه وتبدأ مناقشتها هي وأي  
مقترحات مقابلة خلال موعده أقصاه شهر واحد بعد تقديمها.  
ويبقى هذا العقد سارياً حتى يدخل أي عقد جديد حيز النفاذ.

المادة 3 Ente Bilaterale (الهيئة الثنائية)

تأسست الهيئة الثنائية بموجب المادة رقم 8 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية للعمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة المحررة بتاريخ 25 مايو 2010 وبموجب المادة 34 من  
عقد العمل الإقليمي المحرر بتاريخ 17 أكتوبر 2012 ومع مراعاة القانون رقم 2003/30 والمرسوم التشريعي رقم 2003/276 بناءً على مبادرة من أرباب العمل الزراعيين والمنظمات  
النقابية العمالية وأطلق عليها اسم "AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE" وتمثل مهامها في:

(أ) توفير الرعاية الإلزامية في حالة المرض أو الحوادث وتوفير دعم الدولة بشكل عام للعمال التابعين للقطاع الزراعي في مقاطعة فيرونا بما يتوافق مع الاتفاقات النقابية  
العملية؛

- (b) توفير العلاجات والبدلات الإضافية للعمال الزراعيين في مقاطعة فيرونا، وذلك رهن بتوافر الموارد المالية؛
- (c) مراقبة ورصد اتجاهات سوق العمل الزراعي في مقاطعة فيرونا وكذلك الاتجاهات المتعلقة بتكافؤ الفرص؛
- (d) تقديم الخدمات واعتماد أدوات تستهدف توفير فرص عمل أشمل وأفضل من خلال تقديم خدمات تتوافق مع العرض والطلب على العمالة؛
- (e) دعم تدابير وأنشطة مكافحة العمل غير المصرح به واستغلال العمالة في القطاع الزراعي والمشاركة فيها وكذلك من خلال المواءمة الشفافة بين العرض والطلب على العمالة؛
- (f) التشجيع على توفير التدريب للعاملين في القطاع الزراعي في مقاطعة فيرونا ودعمه؛
- (g) تعزيز التدابير الرامية إلى تحسين السلامة المهنية في القطاع الزراعي في مقاطعة فيرونا وتدعيمها؛
- (h) إجراء الدراسات والأبحاث وتوفير التدريب وأنشطة النشر المتعلقة بالمهام المؤسسية؛
- (i) جمع المنح نيابة عن مؤسسات أرباب العمل والنقابات العمالية لتوفير الدعم التعاقدى المنصوص عليه في المادة 35 من اتفاقية العمل الإقليمية؛
- (j) أداء المهام الأخرى التي قد تراها الأطراف مناسبة لتحسين علاقات العمل.

تتمكين الهيئة الثنائية من ضمان وتوفير البدلات والرعاية الاجتماعية سالفه الذكر بالإضافة إلى تقديم الأنشطة الأخرى التي قد تتحمل مسؤوليتها، يتم توفير المنح على النحو التالي:

- 0.55% يتحملها أرباب العمل من الأجور الخاضعة للضرائب لأغراض الضمان الاجتماعي\*
- 0.35% يتحملها الموظفون من الأجور الخاضعة للضرائب لأغراض الضمان الاجتماعي حتى 2021/06/30، على أن تزيد بعد ذلك إلى 0.40% اعتبارًا من 2021/01/07\*

\*جرى تحديث النسب فيما يتعلق بالاتفاقيات الموقعة بين أطراف اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية هذه بتاريخ 2021/03/25 و2021/07/13 تمثل البدلات المنصوص عليها في هذه المادة وفي المادتين التاليتين رقمي 35 و36 من هذه الاتفاقية حقًا تعاقديًا لجميع العمال. وبالتالي، يحق لأي عامل يعمل لدى أي شركة لا تلتزم بالنظام الثنائي ولا تدفع المنح ذات الصلة الحصول على ما يعادل هذه البدلات مباشرة من الشركة نفسها. وتفي الشركات، عند الانضمام للاتفاقية الثنائية والامتثال لالتزامات المنح ذات الصلة، بجميع التزاماتها في هذا الصدد تجاه العمال.

وفي حال عدم دفع رب العمل للمنح المنصوص عليها في المادتين 35 و36 من اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية هذه إلى الهيئة على النحو المشار إليه في المادة 3 اعتبارًا من 1 يناير 2013 ودون الإخلال بالالتزام بدفع ما يعادل هذه البدلات إلى العامل، فإنه يلتزم أن يدفع إلى العمال حصة إضافية من الراتب - معفاة من حساب مكافأة نهاية الخدمة - مقابل تطبيق النسب المئوية المذكورة في المادتين 35 و36 من هذه الاتفاقية على الراتب الأساسي للعامل.

#### ملاحظة للتسجيل

كما تتعهد الأطراف بتعزيز التدابير العملية اللازمة لضمان الالتزام بالقانون وكذلك تدابير الصحة والسلامة في مكان العمل بموجب قانون النظام الزراعي غير الشرعي الصادر مؤخرًا من خلال النظام الثنائي وكذلك من خلال تبني وتنفيذ أفضل الممارسات التي تدعم أعمال القطاع الزراعي وأنشطة العمال وتعززها.

#### المادة 4 علاقة العمل بدوام جزئي

جرى تحديد الحد الأدنى لساعات العمل بدوام جزئي من 24 إلى 16 ساعة في الأسبوع للمهام التالية، وذلك بموجب أحكام الفقرة الأخيرة من المادة رقم 17 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018 بغية تسهيل تلبية العرض والطلب على العمالة والتجارب مع احتياجات المرونة في المجال الزراعي:

- الإمساك بالدواجن
- جمع البيض
- خدمات تنظيف الموائد وتنظيف الغرف وترتيبها وإعداد الطعام بناءً على طلبات مسبقة في مزارع السياحة الزراعية.

#### المادة 5 إعادة التعيين

تلتزم الشركة بضم المادة رقم 8 مكرر من القانون رقم 83/79 وتعديلاته بالإضافة إلى أحكام المادة 20 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018 والذي ينص على أحقية العمال في ممارسة حق إعادة التعيين إلى جانب تقديمها إشعارًا بمدى كافية.

#### المادة 6 تحويل العقد من مؤقت إلى دائم

- تنص المادة الملحق رقم 23 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018 على ما يلي:
- (a) يتحمل رب العمل عبء إثبات أنه قد عرض على الموظف فرصة تحرير عقد دائم له بعد انتهاء 180 يوم من التعاقد معه. ويلتزم رب العمل بتقديم العرض سالف الذكر بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول إلى أي عامل لا يمارس هذا الحق خلال 10 أيام. وفي حال عدم رده خلال خمسة أيام، فإن ذلك سيعتبر تنازلاً ضمنياً من جانب العامل عن ممارسة الحق في الحصول على عقد دائم وإقراراً ضمنياً باستمرار العلاقة المؤقتة القائمة. ومن المقرر أنه يجوز للعامل طلب تحويل العقد إلى عقد دائم في أي وقت (ما لم تنقطع علاقة العمل رسمياً خلال هذه الأثناء).
- (b) وفي حال عدم توقيع العامل على العقد الدائم، فإنه يلتزم بتوقيع إقرار استمرار العلاقة المؤقتة القائمة (انظر الملحق ب) في حال عدم توقيع هذا الإقرار باختياره أو تقديم دليل يفيد بعرض فرصة تحويل العلاقة من مؤقتة إلى دائمة على الموظف بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول، فيعتبر تعاقد العامل قائماً على عقد دائم. وفي هذه الحالة، يعتبر البديل التعاقد الجماعي الثالث المدفوع للعامل بموجب العقد المؤقت بمثابة دفعة مقدمة جزئية من البديل الفعلي الذي يُدفع للعمال الدائمين.
- (c) في حال تحويل عقد العمل من مؤقت إلى دائم، سيبدأ حساب مدة الخدمة كعامل دائم من يوم اعتماد التحويل.

#### المادة 7 التعيين حسب مراحل العمل

تمثل المراحل التالية أهم المراحل المقررة في مقاطعة فيرونا بموجب أحكام المادة 13 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018 في حالة التعيين حسب "مراحل العمل":

- تقليم أشجار الفاكهة؛
- تقليم أشجار الكرم؛
- تجهيز الفراولة في فصل الشتاء؛
- جمع الفراولة؛
- زراعة التبغ؛
- حصاد التبغ ومعالجته في فصل الصيف؛
- جمع الفواكه (التفاح - الكمثرى - الخوخ) من على الأشجار؛
- حصاد العنب؛

بالنسبة لمن يُعين من العمال حسب "مراحل العمل"، تلتزم الشركة بتأمين العمل له طوال مدة مرحلة العمل نفسها، باستثناء ما يحدث من حالات خارجة عن إرادة العامل أو رب العمل مثل سوء الأحوال الجوية وتلف المحاصيل وحالات تأخر نضج المحاصيل؛ وبالنسبة للمزارع المباشرة، إعادة الوحدات النشطة أو تبادل الأعمال المشار إليها في المادة رقم 2139 من القانون المدني الإيطالي.

تقر الأطراف بالتعامل مع الإجراءات المنصوص عليه في اللوائح القائمة الخاصة بإخطار الهيئات المعنية بإقامة علاقة العمل، ولا سيما بالنسبة للعلاقات المؤقتة (بما في ذلك إلغاء السجل التجاري) باعتباره الصيغة الخطية للعقد في قطاع الزراعة.

#### المادة 8 إلغاء العطلات الرسمية - الإجازة السنوية

يجوز إضافة جميع العطلات الأربع المنصوص عليها في القانون رقم 54 الصادر بتاريخ 5 مارس 1977 أو بعضها حسب احتياجات الشركة إلى الإجازة السنوية أو يمكن الاستمتاع بها كإجازة يومية فردية حسب الاتفاق مع الشركة بشأنها، وذلك دون الإخلال بأحكام المادتين 40 و 41 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018.

وتتعهد الشركة بالاتفاق على مدة الإجازة مع العامل الدائم في يوم 30 أبريل من كل عام.

وتوافق الأطراف على أنه يجوز للعمال الوافدين المعيّنين بموجب عقود دائمة تجميع الإجازة السنوية والإجازة الخاصة وأيام الإجازة التعويضية حتى يتسنى لهم العودة بإجازة مؤقتة إلى موطنهم الأصلي.

## المادة 9 - ساعات العمل

تبلغ ساعات العمل المعتادة 39 ساعة أسبوعيًا، أي ما يعادل 6 ساعات و30 دقيقة يوميًا. وبناءً عليه، سيجري توزيع ساعات العمل في المتوسط على النحو التالي:

- أيام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس والجمعة: 7 ساعات  
- أيام السبت: 4 ساعات

ويجوز توزيع الساعات على خمسة أيام، حتى ولو كان ذلك لفترات محدودة من العام وحسب احتياجات العمل، بغض النظر عن الحد الزمني المنصوص عليه في الفقرة 1 من هذه المادة وباستثناء أنشطة تربية الماشية.

وتنص الفقرة رقم 3 من المادة 34 من قانون الأحوال المدنية الصادر بتاريخ 18 يونيو 2018 على أنه يمكن تغيير جدول العمل الأسبوعي المعتاد ليصبح في حدود 85 ساعة سنويًا وبتوزيع أقصى 44 ساعة أسبوعيًا.

يجوز تخصيص احتياطي لساعات العمل بمقاطعة فيرونا أي ما يعادل 50 ساعة سنويًا بحد أقصى 44 ساعة أسبوعيًا بمقاطعة فيرونا، وذلك بموجب أحكام الفقرة 3 من المادة 34 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018 وفي ظل ظروف بيئية ومناخية خاصة وحسب احتياجات العمل الموضوعية وبعد التشاور مع العمال. ويُدفع أجر هذه الخمسين ساعة بموجب بدل قدره 10% دون الإخلال بدفع أي أجر مقابل الساعات الإضافية في أوقات أخرى من العام.

وبالنسبة لعمال مزارع تربية الماشية، تبلغ ساعات العمل على مدار العام 6 ساعات و30 دقيقة يوميًا. وستسري ساعات العمل على جميع مزارع تربية الماشية. وبالنسبة لعمال حظائر الأبقار الحلوب ومع مراعاة الطبيعة الخاصة لعملهم، لا تُخصص لهم بدلات مقابل العمل المسائي الذي قد يبدأ قبل الفجر نظرًا لحصول هؤلاء العمال على أجر إضافي خاص، عينيًا وتقديريًا.

## المادة 10 الراحة الأسبوعية

يحصل الموظفون المكلفون برعاية الماشية والاعتناء بها ومعالجتها ومن لا يمكنهم الاستفادة من الراحة في أيام العطلات الرسمية على يوم إجازة عن كل سبعة أيام من العمل المعتاد، وذلك بموجب الفقرة 4 من المادة 35 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018.

## المادة 11 العمل الإضافي والعمل في العطلات والعمل المسائي بالنسبة للعمال الزراعيين

يُرجى العلم بما يلي:

- يتمثل العمل الإضافي في الساعات الإضافية التي تتجاوز ساعات العمل المعتادة بموجب المادة رقم 9؛
- يبدأ العمل المسائي من الساعة 8 مساءً حتى الساعة 6 صباحًا بالتوقيت الشتوي ومن الساعة 10 مساءً حتى الساعة 5 صباحًا بالتوقيت الصيفي؛
- يجري تنفيذ الأعمال المعتادة بأيام الأحد والعطلات في أيام الأحد وغيره من الأيام المحددة في المادة رقم 40 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018.
- يتمثل العمل الإضافي في أيام الأحد والعطلات في الساعات التي تتجاوز ساعات العمل المعتادة في أيام الأحد أو أيام العطلات الرسمية؛

يجب ألا يتجاوز العمل الإضافي على الإطلاق مدة 3 ساعات يوميًا و18 ساعة أسبوعيًا. ويبلغ الحد الأقصى لساعات عمل الفرد السنوية 300 ساعة. ويجري تنفيذ ما ورد أعلاه حسب طلب رب العمل في الحالات الضرورية الواضحة ولا يكتسب صيغة منتظمة ومتواصلة.

وفيما يلي أنهاء النسبة الواجب اتباعها عند دفع البدلات (الراتب الأساسي والأجور الإضافية):

- 25% عن العمل الإضافي؛
- 35% عن العمل في أيام الأحد وأيام العطلات؛
- 40% عن العمل المسائي؛
- 40% عن العمل الإضافي في أيام الأحد والعطلات الرسمية؛
- 50% عن العمل المسائي في أيام الأحد وأيام العطلات.

وبالنسبة للعمال المؤقتين الذين ينطبق عليهم البديل التعاقدى الجماعي الثالث، فإنهم يحصلون كذلك على بدل مقابل العمل الإضافي في أيام الأحد والعطلات والعمل المسائي، ولكن بالقدر المحدد بالفعل لساعات العمل المعتادة.

وبالنسبة للعمل المسائي و/أو العمل في أيام الأحد/العطلات بموجب مناوبات دورية منتظمة ويضم مهامًا محددة تمثل جزءًا من المهام المعتادة للعمال، فإنه يستحق عنه بدلًا قدره 10% فقط.

المادة 12 العمل الإضافي والعمل في أيام الأحد/العطلات والعمل المسائي بالنسبة لعمال زراعة النباتات المزهرة

نظرًا للتطور الكبير في قطاع زراعة النباتات المزهرة في منطقة فيرونا وبالإشارة إلى أنه حتى 2008/12/31 وحسب رغبة الأطراف الدائمة في اتباع سلم الأجور (شاملة البدلات) المحددة لمقاطعة فيرونا على العمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة، فقد اتفقت اعتبارًا من 1 يناير 2009 على أن تكون النسب المقررة لبدلات العمل الإضافي والعمل الإضافي في أيام الأحد والعطلات والعمل الإضافي المسائي هي تلك النسب المنصوص عليها تحديدًا في اتفاقية العمل الجماعية الوطنية لعمال زراعة النباتات المزهرة.

المادة 13 تصنيف العمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة

يُصنف العمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة حسب ثلاثة مجالات مهنية. وتحدد اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 18 يونيو 2018 الخصائص الأساسية.

#### المجال الأول

العمال الحاصلون على شهادة دراسية أو من يتمتعون بمعرفة ومهارات مهنية خاصة تمكنهم من أداء أي عمل معقد أو عمل يلزمه تخصص محدد. يتعاون هؤلاء العمال مباشرة مع رب العمل أو مع أحد المشرفين ممن يتمتعون برؤية مستقلة ويتحلون بأخذ زمام المبادرة. وفيما يلي تصنيفهم:

#### المستوى 1

- عامل حلب الألبان
- مدير حظيرة الأبقار الحلوب
- مدير قبو تعتيق الخمور
- رئيس مصنع الجبن
- مسؤول التلقيح الصناعي، سواء كان حاصلًا على شهادة دراسية أو من يتمتع بالخبرة.
- المدير المسؤول عن تربية الخنازير
- مدير حقول الفواكه والخضراوات ومزارع الفطر: عامل يلتزم بتوجيهات رب العمل أو المشرف ويتحمل مسؤولية تنظيم الفواكه والفطر وفرزها وأخذ العينات منها واختيارها وتعبئتها والمعالجة الميكانيكية الخاصة والمعقدة للمنتج.
- مدير مستودعات التخزين المبردة
- قائد فريق في المزارع الصناعية
- مدير مجزر الحيوانات غير الداجنة
- مدير المفرخات
- مسؤول تربية فصائل الماشية والخيول والدواجن والأسماك
- مسؤول البسترة
- مسؤول زرع الغصينات الفطرية

#### المستوى 2

- رئيس العمال لما يزيد عن 8 موظفين في المزارع غير الصناعية. العامل الذي قد يؤدي أنشطة يدوية ولكن يلتزم قبل كل شيء بتوجيهات مدير المزرعة ويشرف ويتأكد من اتباعها ويؤدي مهام متنوعة داخل المزرعة وخارجها ويسجل ساعات العمل.
- عامل تشغيل المراحل البخارية
- سائق الحافلات والشاحنات ذات المقطورات والجرارات ذات المقطورات
- الكهربائيون والميكانيكيون والحدادون والنجارون والسباكون والبنائون وصانعو الأدوات ممن يتمتعون بدرجة عالية من الاستقلالية في العمل ويتحلون بأخذ زمام المبادرة.
- الجزار في مجازر الماشية والخنازير والخيول
- عامل جرعات التغذية. الشخص المسؤول عن تحضير الخلائط لمزارع الماشية ويتمتع بالمعرفة والمهارات اللازمة لاستخدام الأعلاف المركزة والمتوازنة ويمكنه تنفيذ وصفات الأطباء البيطريين الخاصة بإجراءات الوقاية المتواترة.
- عامل التقليم
- عامل طعوم النباتات
- عامل التهجين
- عامل فصل أجناس الدجاج



### المستوى 3

- سائق الحافلات الصغيرة أو الشاحنات (ذات الحمولة القصوى 8 أطنان)
- عامل استلام البضائع
- عامل التلقيح غير البيطري. يعني العامل الذي يمكنه أداء أي مهمة مستقلة ذات صلة بمزارع الدواجن.
- مسؤول تربية الأبقار
- عامل زراعة النباتات المزهرة
- البستاني
- عامل المشتل
- عامل زراعة الكرم
- عامل مستقل لتقليم أشجار الكرم يؤدي أعمال ثني البراعم وربطها.
- عامل مستقل لتقليم النباتات المثمرة بالفواكه و/أو نباتات الحدائق.
- عامل تشغيل الآلات الزراعية المعقدة. وتعني تلك الآلات التي يلزم لتشغيلها الحصول على مؤهل أو تخصص محدد (رخصة، شهادة، إلخ ..). وتعني في الواقع الآلات الأخرى بخلاف الجرار.
- عامل حلب الألبان
- سائق الجرافة
- مسؤول مبيعات التجزئة وأمين الصندوق
- الحارس والمراقب
- الميكانيكي وعامل التجريب وعامل الإصلاح وصانع الأدوات والحداد والنجار والبناء ممن يؤدون أعمالهم ويتبعون التعليمات الموجهة لهم.
- مساعد صانع الجبن يتمتع بخبرة فنية خاصة ويمكنه أن يحل محل صانع الجبن نفسه.
- الطاهي في مجال السياحة الزراعية الذي يتمتع باستقلالية العمل على تنظيم المطابخ وقوائم الطعام.

### المجال الثاني

يؤدي العاملون في هذا المجال مهامًا تنفيذية بسيطة ومتغيرة تحتاج إلى المعرفة والمهارات المهنية، سواء كانت مكتسبة من خلال الممارسة أو الدراسة إلى جانب فترة من التدريب الميداني. وفيما يلي تصنيفهم:

### المستوى 4

- عامل معالجة فرز البيض و/أو فحصه و/أو تقشيريه و/أو تعبئته.
- مساعد أول في المهام عالية المستوى بأقدمية 12 شهرًا ويؤدي عمله باتباع ما يرد إليه من تعليمات.
- منسق الفريق الذي يؤدي عمله باتباع ما يرد إليه من تعليمات.
- عامل بمزارع السياحة الزراعية يمكنه تحضير الطعام داخل المزرعة بنظام مسبق الترتيب.
- حارس الطيور
- عامل تشغيل الجرار في الحرث والنقل خارج المزرعة و/أو سائق المركبات التي تزيد قدرتها عن 74 كيلوات.
- عامل ترفيحي بمزارع السياحة الزراعية حاصل على مؤهل مهني و/أو تعليمي أو ما يعادلها من مؤهلات.

### المستوى 5

- عامل نقل المياه ملزم بساعات كاملة. وهو عامل مكلف بالإشراف على مياه الري وتوزيعها من مجراها الأصلي إلى مجرى استخدامها وصيانة الأدوات والسدود، بما في ذلك المياه الموجودة بمواسير الصرف.
- الحارس، هو الشخص المكلف بالمراقبة المسائية والنهارية للشركة ومحتوياتها؛ ويتصرف حسب توجيهات مدير الشركة. ويجوز تكليف الحارس المعين بهذه الصفة الخاصة في بداية السنة الزراعية بأداء الأعمال الزراعية خلال العام في حال إثبات عدم صلاحيته لأداء الخدمة المستهدفة في الأصل.
- أمين المخزن، يُمسك هذا العامل بعهدة المستودعات ويتحمل مهام مراقبة البضائع والمواد المخزنة بها والعناية بتوزيعها حسب أوامر مدير الشركة والالتزام بحسن سير الخدمة المسندة له. ويجوز تكليف أمين المستودع بخدمات أخرى.
- عامل تشغيل الجرار المكلف بأعمال الحرث والنقل خارج المزرعة و/أو سائق المركبات التي تقل قدرتها عن 74 كيلوات.

- عامل تشغيل شاحنة الرفع
- عامل الأوزان أو أخذ العينات في مستودعات الفواكه والخضراوات.
- محاسب المبيعات المباشرة والأوزان و/أو التعبئة والتغليف ولا يتحمل أي مسؤوليات عن النقدية.
- العامل المسؤول عن تربية فصائل الماشية والخيول والدواجن والأسماك.
- العامل المسؤول عن تربية الدواجن. هو عامل يتمتع بالقدرة والكفاءة على سلالات التربية وصيانة الآلات المختلفة داخل المزرعة وتجهيز حظائر الدواجن لبدء إعادة تسكينها. ويجب أن يتمكن كذلك من إعطاء التطعيمات والحقن للدواجن والحفاظ على نظافة حظائر الدواجن.
- عامل مزرعة الخنازير، هو عامل مُلمّ ويتمتع بالمهارات اللازمة لتطبيق المتطلبات النوعية والكمية للتغذية الرشيدة للماشية حسب أعمارها وفيما يخص زيادة أوزانها. كما يجب عليه الإلمام بأعراض الأمراض الأكثر انتشارًا بين الفصائل إلى جانب التمتع بالمعرفة الأساسية بطرق الإجراءات الفورية المتبعة لتجنب العدوى.
- عامل تقليم مبتدئ يحق له التقدم إلى المستوى الثالث بعد 24 شهرًا من العمل الفعلي، حتى من خلال عمله لفترات مختلفة في شركات مختلفة.
- عامل محطة الغاز الحيوي
- حارس ليلي في مزارع السياحة الزراعية.
- موظف استقبال متخصص في مزارع السياحة الزراعية والمزارع التعليمية والمزارع الاجتماعية ويتمتع بمستوى جيد من تعلم اللغات الأجنبية، سواء كان حاصلًا على شهادة دراسية أو يتمتع بالخبرة.

### المجال الثالث

العمال الذين يمكنهم أداء المهام العامة والبسيطة فقط دون الحاجة إلى متطلبات مهنية محددة أو مهارات تقنية وعملية خاصة. وفيما يلي تصنيفهم:

#### المستوى 6

- عامل نظافة وترتيب الغرف وخدمات الموائد في مزارع السياحة الزراعية.
- موظف استقبال في مزارع السياحة الزراعية والمزارع التعليمية/الاجتماعية تُسند إليه المهام العامة.
- عمال الحصاد الذين يؤدون أعمالاً متنوعة لمدة لا تقل عن 40% من أيام العمل.

#### المستوى 7

- العمال الذين يؤدون المهام المعتادة دون الحاجة إلى متطلبات مهنية خاصة ومن يحق لهم التقدم إلى المستوى السادس بعد 9 أشهر من العمل الفعلي، حتى من خلال عملهم لفترات مختلفة.

#### المستوى 8

- العمال المعينون خصيصًا لأداء أعمال جمع الفواكه والخضراوات.
- وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن تصنيف العمال المكلفين بقيادة الجرارات و/أو المركبات ذاتية الدفع لتدخل ضمن هذا المستوى. وبالنسبة لهؤلاء، يُرجى الاطلاع على المجالات سالفة الذكر وأحكام المادة رقم 32 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية للعمال الزراعيين.
- عامل جمع التبغ والأعشاب
- عامل الإمسك بالدواجن وجمع البيض
- يُصنف العمال الزراعيون وفقًا لثلاث مجالات مهنية تُحدد خصائصها الأساسية بموجب اتفاقية العمل الجماعية الوطنية رقم 2.

#### رئيس العمال

يحصل رئيس عمال المزارع التي يعمل بها أكثر من 8 عمال على بدل شهري إضافي قدره 10.33 يورو، بحد أقصى 12 قسطًا شهريًا. ولم يعد البديل الإضافي المنصوص عليه في اتفاقيات العمل الجماعية الإقليمية السابقة سارية على رئيس العمال. وفي حال أداء العامل لمهام رئيس العمال لفترة محدودة من العام، فسيدفع البديل المذكور أعلاه عن فترة عمله فقط.

يستحق العمال الزراعيون الدائمون، ومعهم العاملون السابقون بأجر دائم المحددون في المادة رقم 21 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018، الحصول على مسكن يتناسب مع احتياجات أسرهم ويتوافق مع متطلبات الأعراف والصحة العامة بالإضافة إلى الراتب النقدي الشهري (المكون من الراتب الأساسي وبدل غلاء المعيشة). ويرافقه حظيرة للدجاج والخنازير وحديقة خضراوات بمساحة لا تقل عن 200 م<sup>2</sup>. وفي حال عدم توفير رب العمل للمسكن، فيلتزم بدفع مبلغًا سنويًا قدره 51.64 يورو يمكن تقسيمه على 12 دفعة شهرية إلى العامل.

ويحق للعمال الدائمين شراء ما تنتجه المزرعة من مواد غذائية بسعر الجملة لتلبية احتياجات أسرهم. وفي مزارع إنتاج النبيذ وحسب طلب العامل، يلتزم رب العمل بتوفير النبيذ اللازم للاستهلاك العائلي عند دفع تكلفة الإنتاج، على أن تُدفع التكلفة على أقساط شهرية. ويمكن استبدال كمية النبيذ بالعنب.

ويجوز دفع أجور العمال الدائمين إما بموجب أجور بالساعة تُدفع شهريًا أو أجور شهرية.

واعتبارًا من 1 يناير 2000، ستمتج بنود الرواتب الإقليمية المتنوعة الحالية ضمن بند واحد يُسمى "الأجر التعاقدى الإقليمي" لن يشمل مكافأة نهاية الخدمة والبدل التعاقدى الجماعي الثالث (ويُعرف كذلك باسم elemento 3°). وبناءً عليه، تشمل البنود المكونة للراتب ما يلي:

- الأجر الأساسي؛
- بدل غلاء المعيشة (ويُعرف كذلك باسم scala mobile) المستحق اعتبارًا من 1977/2/1؛
- الأجر التعاقدى الإقليمي
- البدل التعاقدى الجماعي الثالث بموجب المادة رقم 49 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 22 أكتوبر 2014 (للعمال المؤقتين فقط)
- بند منفصل من الراتب (ويُعرف كذلك باسم e.d.r).

#### الزيادات المضافة للأجور

تتفق الأطراف على احتساب الزيادات المضافة للأجور بموجب النسب والطرق التالية: 1.7% لجميع المستويات.

ستسري الزيادات اعتبارًا من 2021/01/01 مع إضافة شهور يناير وفبراير ومارس ضمن راتب شهر أبريل 2021 لجميع المزارع باستثناء مزارع السياحة الزراعية.

وبالنظر إلى تحليل الاتجاه الاقتصادي للقطاع والإقليم اللذين تتأثر نتائجهما بالجائحات واللوائح ذات الصلة التي تحظر أو تقيد الأنشطة في القطاع، تتفق الأطراف على أنه بالنسبة لمزارع السياحة الزراعية، ستسري الزيادات المقررة اليوم بتاريخ 2021/09/01.

#### الرواتب المتغيرة المعفاة من الضرائب

خصصت المؤسسات الموقعة على هذه الاتفاقية بتاريخ 12 ديسمبر 2016 في مقاطعة فيرونا راتبًا متغيرًا للعمال الزراعيين على أساس التجربة ويُستق وفقًا للمعايير والقواعد المتعلقة بمكافآت الإنتاجية بموجب الفقرة 188 من المادة 1 من القانون رقم 208 الصادر بتاريخ 2015/12/28 والتعاميم التنفيذية اللاحقة، بما في ذلك التعميم رقم E/28 الصادر بتاريخ 2016/06/15 من وكالة العائدات الإيطالية. ويتحول الراتب المتغير سالف الذكر لاحقًا إلى بند تأسيسي باتفاق خاص مع نقابة العمال بتاريخ 31 أكتوبر 2018.

وبالنسبة للقطاع الزراعي، جرى تحديد هامش الأرباح قبل خصم الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين (يُعرف كذلك باسم نسبة الأرباح قبل الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين) كمؤشر مناسب لتقدير الزيادة في إنتاجية الأعمال.

وفيما يلي أدناه طريقة حساب الأرباح قبل خصم الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين: الإيرادات مطروحًا منها تكاليف الشراء وتكاليف العمالة. وإذا كان هامش الأرباح قبل خصم الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين بالموجب على النحو المحدد أدناه، سيحصل العمال المعينون بموجب عقد عمل دائم على المبالغ التالية عن السنة المشار إليها:

يكون المبلغ بدايةً من 2021/01/01 على النحو التالي:

هامش الأرباح قبل خصم الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين < 0.30	≥ 0.40	200.00 (يورو)
هامش الأرباح قبل خصم الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين < 0.40	≥ 0.50	265.00 (يورو)
هامش الأرباح قبل خصم الفائدة والضرائب والإهلاك واستهلاك الدين < 0.50		330.00 (يورو)

وبالنسبة للعمال الدائمين غير العاملين على مدار السنة الميلادية بالكامل، ستصرف الشركة لهم مستحقات الرواتب المتغيرة بما يتناسب مع فترة عملهم.

وبالنسبة للعمال العاملين بموجب عقد مؤقت يكون نافذاً في سبتمبر، سيُصرف لهم الراتب المتغير، في حال استيفاء الشروط بما يتناسب مع أيام العمل في السنة الميلادية السابقة. وسيُصرف الراتب المتغير في شهر سبتمبر وسيُحتسب وفقاً لتوجيهات الهيئة الزراعية الثنائية Agri.Bi وكذلك من خلال المؤسسات الزراعية التابعين لها والموقعة على هذا العقد وستصدر إيصالاتاً بالحساب.

ويتم ما سلف ذكره أعلاه دون الإخلال بأي اتفاق داخل الشركة على تقديم مكافآت لتحسين إنتاجية العمال وتلتزم بإبلاغ الهيئة الزراعية الثنائية Agri.Bi بها. ويجوز للعمال ورب العمل الاتفاق على صرف المبالغ المستحقة باعتبارها رواتب متغيرة في صورة "ضمان اجتماعي" بموجب الشروط التي تحددها اللوائح السارية.

وتوافق الأطراف على اعتبار الراتب المتغير، بغض النظر عن المتطلبات والخصائص النموذجية لمكافأة النتائج، جزءاً من الراتب من جميع النواحي. وبالتالي، يجب اعتبار الشركة ملزمة بدفع ما يقره هذا العقد عند تحقيق النتائج المتفق عليها كحد أدنى لدفع الراتب المتغير.

واعتباراً من 1 يناير 2022، سيتمكن الاستعانة بالخدمة التي تقدمها الهيئة الثنائية عند التحقق من إجراء أرباب العمل لهذا الحساب، إما بشكل مباشر أو من خلال المؤسسات التابعين لها. وفي حال نشوء نزاعات بين الأطراف بشأن تحديد الراتب المتغير، يجوز للأطراف المعنية أن تطلب كذلك، مجتمعاً أو كلٌّ منها على حدة (شركة أو عامل) ومن خلال المؤسسة التابعة لها، عقد اجتماع مع الهيئة الثنائية Agri.Bi بالقطاع لمحاولة التسوية الودية للنزاع الناشئ.

#### المادة 15 درجات الأقدمية

ستستحق الدرجة الأولى للعمال الدائمين مع انتهاء فترة خدمتهم لمدة عامين تحت تصنيف العامل الدائم، وذلك دون الإخلال بأحكام المادة رقم 53 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018. وتصبح قيمة أي درجات مستحقة أحد بنود الرواتب لجميع الأغراض. وفيما يلي أدناه المبالغ المخصصة لدرجات الأقدمية

السارية اعتباراً من 1 مارس 2000:

الفئة	المبلغ المخصص للدرجة
المستوى الأول (جديد)	14.71 يورو
المستوى الثاني (ممتاز متخصص سابق)	14.20 يورو
المستوى الثالث (متخصص سابق)	13.68 يورو
المستوى الرابع (ممتاز مؤهل سابق)	12.39 يورو
المستوى الخامس (مؤهل سابق)	11.36 يورو
المستوى السادس (عام سابق)	10.07 يورو

#### المادة 16 تنفيذ المهام الوظيفية

فيما يتعلق بأحكام المادة تنص المادة رقم 56 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018، تقر المؤسسات الموقعة على هذه الاتفاقية بما يلي: تسري الاتفاقات الفردية المبرمة بين العامل والشركة نفسها تحت رعاية المنظمات النقابية العمالية المعنية التي تعتبر كذلك طرفاً موقفاً على هذه الاتفاقية. ومع ذلك، من المقرر الحفاظ على مستوى الأجور المنصوص عليها في اتفاقية المفاوضات الجماعية. وفيما يخص جوانب الأجور والضمان الاجتماعي، ستلتزم الأطراف عند إبرام عقد العمل الفردي بما يسري من تشريعات واتفاقيات للمفاوضات الجماعية في القطاع الزراعي. كما لا تسري المهام الوظيفية سوى على العمال المؤقتين المعيّنين لتنفيذ مراحل عمل محددة.

#### المادة 17 مكافآت الموظفين مع نهاية الخدمة

فيما يلي أدناه مكافآت نهاية الخدمة، وذلك دون الإخلال بأحكام المادة رقم 57 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018 بالنسبة لأداء الخدمة قبل تاريخ 1 يونيو 1982:

- بالنسبة للفترة التي تسبق تاريخ 11-11-1967، 10 أيام سنوياً؛
- بالنسبة للفترة التي تبدأ من تاريخ 11-11-1967 حتى 10-11-1972، 15 يوماً سنوياً؛
- بالنسبة للفترة التي تبدأ من تاريخ 11-11-1972 حتى 10-11-1974، 18 يوماً سنوياً؛
- من تاريخ 11-11-1974 حتى 10-11-1976، 25 يوماً سنوياً؛

من تاريخ 11-11-1976 حتى 31-5-1982، 26 يوماً سنوياً؛

وفيما يلي أمداء مكافآت نهاية الخدمة المخصصة للعمال الدائمين بموجب النقطة (ب) من المادة رقم 2 من اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية الصادرة بتاريخ 1989/06/21:

- 18 يوماً سنوياً عن الفترة من 11-11-1973/11-10-1974؛
- 25 يوماً سنوياً عن الفترة من 11-11-1974/11-11-1976؛
- 26 يوماً سنوياً عن الفترة من 11-11-1976/5-31-1982؛

ويكون الراتب الذي يعتمد كأساس لحساب مكافأة نهاية الخدمة هو آخر راتب تقاضاه العامل عند دخول القانون رقم 82/297 حيز التنفيذ مع استثناء الزيادات المضافة لبذل غلاء المعيشة الساري اعتباراً من 31 يناير 1977، وذلك بموجب التشريعات الحالية. ويُحتسب البذل المذكور بالقسمة على اثني عشر لأي جزء من السنة. وفي حال وفاة العامل وقد وُفر له مسكن، فيحق لأسرته البقاء في هذا المسكن - أو أي مسكن مماثل - وكذلك أي مباني ملحقة (حظيرة دجاج أو خنازير أو حديقة خضراوات) حتى نهاية السنة الزراعية أو لمدة لا تقل عن 150 يوماً بأي حال من الأحوال.

#### المادة 18 طريقة دفع الأجور

بالنسبة للعمال الدائمين، يُدفع الراتب بالأجل مع نهاية كل شهر. ويجب دفع البدلات المستحقة عن أي خدمة إضافية مقدمة خلال الشهر (مثل العمل الإضافي وما إلى ذلك) في نفس التاريخ. وبالنسبة للعمال المؤقتين، ينبغي في العادة دفع الأجور مع نهاية الأسبوع أو كل أسبوعين أو مع نهاية الشهر ولمدة أقصر في حال عدم إكمال العامل أسبوعاً كاملاً. ويجب تسوية ودفع أجر العمل الإضافي وأي مستحقات أخرى في وقت دفع الراتب.

ابتداءً من عام 2009 ووفقاً لأحكام المادة رقم 48 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 6 يوليو 2006، سُدفع راتب الشهر الرابع عشر في شهر أبريل وسيساوي عدد الأجزاء الاثني عشر المستحقة بالفعل بناءً على أشهر العمل اعتباراً من 30 أبريل.

وفي حال تعيين العامل أو إنهاء خدمته خلال العام، يحق له الحصول على أجزاء تعادل مقدار عمله في خدمة الشركة من عدد الأجزاء الاثني عشر من مبلغ أجر الشهر الرابع عشر.

#### المادة 19 الأجور الإضافية الخاصة المدفوعة للعمال الدائمين

يحق للعمال المبعوثين إلى أي مكان آخر خارج الشركة لأداء ما يُسند إليهم من أعمال الحصول على ما يتكبده من نفقات (السفر والطعام والسكن)، وذلك بناءً على تقديمهم حساباً بالتكاليف. وفي حال استخدام العمال لسيارتهم الخاصة بناءً على طلب الشركة، يحق لهم الحصول على مقابل الوقود المستهلك بالمسافة السنوية المقطوعة المحددة بموجب جداول ACI بسيارة فيات بونتو ذات الثلاث أبواب 1200 سم<sup>3</sup> وقدرها 15,000 كم. كما يحق للعمال الذي يستخدم سيارته الخاصة في العمل وتزيد المسافة السنوية التي يقطعها عن 10,000 كم الحصول على تأمين شامل على السيارة المستخدمة. ويحصل العاملون بعقد دائم في حظائر الأبقار الحلوب على مبلغ 0.046 يورو عن كل 100 كجم من الحليب المنتج في مزرعة الألبان. وبالنسبة لمزارع الألبان التي يعمل بها العديد من الموظفين، سيُقسم البذل المذكور أعلاه بالتساوي بين جميع الموظفين. وسيحصل عمال حلب الألبان على لتر واحد من الحليب يومياً بالإضافة إلى أجورهم الشهرية. وسيحصل جميع العمال بعقود دائمة العاملين في الحظائر بوظيفة سائق جرار أو ميكانيكي أو أي عمل آخر يستلزم حصولهم على ثوبي أو مريولي عمل سنوياً أو مبلغاً مالياً يعادل قيمتهما. وعند أداء أي أعمال داخل مرافق التخزين المبرد، تلتزم الشركة بتوفير سترة خاصة بذلك.

#### المادة 20 استرداد النفقات

تنص المادة الملحقة رقم 55 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018 على أنه يحق للعمال الملتزمين بالعمل خارج المنطقة البلدية بمكان عملهم المعتاد، إذا كان من المقرر عودتهم في نفس اليوم، الحصول كذلك على بدل يومي يتناسب مع المسافة المقطوعة من مكان العمل المعتاد إلى الوجهة المحددة. وفي هذه الحالة، لا ينبغي احتساب الوقت الذي يقضيه العامل في التنقل ضمن ساعات العمل المعتادة، وإنما ينبغي منحه بدلاً عن ذلك على النحو التالي:

- 9.00 يورو حتى 15 كيلومتراً؛
- 12.00 يورو بين 15 و 25 كيلومتراً؛
- 18.00 يورو بين 25 و 40 كيلومتراً؛
- 28.00 يورو عند تجاوز 40 كيلومتراً؛

ولأغراض تطبيق هذه القاعدة، يعني "مكان العمل المعتاد" المقر الرئيسي للشركة أو موقع العمل المقرر للعامل عند تعيينه.

#### المادة 21 تغذية النباتات بالعلاجات الصحية والأسمدة

تؤمّن ظروف وبيئة العمل التي يتواجد بها العامل من أي مخاطر قد تلحق بصحته وسلامته.

وبالنسبة لمعالجة أو مكافحة الآفات والحشائش في المحاصيل بالسائل أو المسحوق والتغذية بالسماد الطبيعي، ستكون هناك زيادة قدرها 15% على الأجر الإجمالي للعامل المؤدين للأعمال المعتادة بالإضافة إلى ما يتقاضونه من أجر مقابل أداء الأعمال المعتادة. وتندرج هذه المهام ضمن إطار الأعمال اللازم توفير ثوب عمل مناسب لها.

ستُخفض ساعات العمل بمقدار ساعتين و20 دقيقة لرش المنتجات السامة وشديدة السمية، وذلك دون الخصم من الراتب ودون تأثير على استحقاقه. كما يجب على الشركة ضمان توفير معدات السلامة الوقائية (ملابس العمل والنظارات الواقية والقفازات وغيرها) وستلتزم بتوفير الإشراف الطبي للعامل في الحالات المنصوص عليها في وثيقة تقييم المخاطر.

وسيعتبر الوقت الذي يقضيه العامل في الفحص الطبي من وقت العمل.

وسيعتبر على العمال المسؤولين عن العلاجات باستخدام المنتجات السامة الخضوع لفحوصات طبية دورية على النحو المنصوص عليه في وثيقة تقييم المخاطر. وسيعتبر الوقت الذي يقضيه العامل في الفحص الطبي من وقت العمل وسيخصص له بدل منتظم في حدود 8 ساعات سنويًا. وفي حال توفير الشركة لمعدات وقائية تضمن العزل وتمنع ملامسة المنتجات العلاجية النباتية، لن تُخفض ساعات العمل على نحو ما ذكرنا أعلاه.

وسيحصل سائقو الرافعات الشوكية الذين يؤدون أعمالهم في مستودعات التخزين المبردة على ملابس مناسبة عازلة للحرارة، وذلك في حال عدم وجود كابينة بالمركبة.

#### ملاحظة للتسجيل

إنفاذًا للمرسوم التشريعي رقم 08/81 وما طرأ عليه من تعديلات لاحقة للوقاية من أي مخاطر بيئية و/أو متعلقة باستخدام المواد الكيميائية في مزارع الأفراد أو الشركات، يتعهد الطرفان باتباع تدابير مركز الصحة العامة المحلي ULSS والمعهد الوطني للتأمين على حوادث العمل INAIL الخاصة بإجراء الأبحاث، بما في ذلك المسوحات، ونشر نتائجها.

#### المادة 22 حصاد الفواكه والخضروات والفطر من الصوبات الزراعية

في حال حصاد الفواكه والخضراوات من أنفاق يغيب عنها القدر الكافي من التهوية وأي أنفاق يقل ارتفاعها عن 2.5 متر من المركز ويقل عرضها عن 4.5 متر، وبالتالي يعمل العامل في ظروف غير مريحة، تزيد النسبة المقررة كبدل عن أداء الأعمال المعتادة إلى 7.5%. وستُدفع نفس هذه الزيادة لعمال جمع الفطر الذين يضطرون للعمل في ظروف غير مريحة وفي أماكن شديدة الرطوبة.

#### المادة 23 بدل السكن وغيره من البدلات للعمال الزراعيين والعمال الوافدين

لا يتحمل العمال العاملون في المزرعة أي تكلفة بشأن حلول الإسكان المخصصة لهم. ويلتزم العمال الذين تركوا العمل خلال العام الزراعي للعمل في مزرعة أخرى أو العمل في أي نشاط آخر بإخلاء السكن الممنوح لهم بموجب عقد العمل بعد إخلائه من الأشخاص والأغراض خلال 7 أيام في حال وجودهم بسكن جماعي أو خلال 40 يومًا بعد انتهاء العمل في حال تخصيص سكن المزرعة لهم ولأسرته.

ويحق لعمال المراعي في جبال الألب، أي صانع الجبن ومساعد صانع الجبن وراعي الأبقار والراعي الحصول على ما يمتطيه ومكان للإقامة يقتصر على فترة تواجده في المراعي الجبلية بالإضافة إلى راتب الأهلية المستحقة لهم. وعند عودة العمال المذكورين من المراعي الجبلية، سيعودون إلى وضعهم الطبيعي ويتقاضون راتبهم الثابت تحقيقًا لجميع الأغراض التعاقدية.

بالنسبة للعمال الوافدين المقيمين في الفقرتين 2 و4 من نفس المادة المذكورة أعلاه، جرى الاتفاق على تحمل الشركة لتكاليف التنقل من مكان الإقامة إلى مكان العمل ذهابًا وإيابًا في حال زاد عدد العمال القادمين من نفس البلدية أو بلديات مجاورة والمستقلين لوسيلة المواصلات الجماعية الأنسب عن 15 عاملاً، وذلك دون الإخلال بمبدأ منح الأولوية للعمال المحليين عند التعيين بموجب أحكام الفقرة رقم 1 من المادة 25 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018.

كما جرى الاتفاق على تخصيص الشركة لغرفة مجهزة بالمعدات المناسبة لتناول الوجبات للعمال الوافدين.

وفي حال ما إذا كان عدد العمال الوافدين 15 أو يزيد عن ذلك، ستلتزم الشركة بتوفير وجبة ليس فحسب للعمال المذكورين بل وللعمال غير الوافدين كذلك.

وفي حال توفير الشركة لخدمة النقل الجماعي، فتلتزم بتوفيرها دون مقابل.

وفي حال توفير الشركة للغرفة والمعدات ذات الصلة بمبيت العمال الوافدين، فإنها تلتزم بتوفيرها دون مقابل.

وفي حال مبيت العمال المذكورين ليلاً في المزرعة، يلتزم رب العمل بتوفير أماكن مناسبة للسكن المريح وتجهيزها بالمرافق المناسبة.

المادة 24 العمال الزراعيون الدائمون. امتياز تربية الدواجن والخنازير

يُسمح لكل أسرة من أسر العمال المعيّنين بموجب عقد دائم بتربية حيوانات أليفة صغيرة، شريطة عدم الإضرار بالمحاصيل وبتدقيق أقصى 10 دجاجات كبيرة وحاضنتي من الأفراخ و6 بطات. ويجوز تجاوز هذا الحد عند مواصلة التربية في حظائر مغلقة. وبالنسبة للحيوانات الأليفة الصغيرة الأخرى، يُسمح بالتربية المشتركة حسب ترتيبات خاصة. كما يُسمح بتربية الخنازير، بحد أقصى خنزيرين لكل عائلة. ويلتزم المقيم بتوفير القش لفرشه تحت هذه الحيوانات والاقتصاد في استخدامه والإبقاء على الروث في المزرعة. وفي حال ذبح الخنازير في المجازر العامة، يلتزم رب العمل بتوفير وسيلة للنقل دون مقابل.

المادة 25 العمال الزراعيون الدائمون: وساطة (صندوق دعم أجور العمال الزراعيين).

في حال تغيب العمال الدائمين عن المزرعة لأسباب خاصة، فيجب عليهم الحصول على إذن من رب العمل. وفي حال عدم تمكن العامل الدائم من تعويض الساعات الضائعة لأسباب خارجة عن إرادة لا رب العمل أو العامل، تلتزم الشركة بالتقدم بطلب لإثبات ذلك إلى Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli (صندوق دعم أجور العمال الزراعيين) امتثالاً للشروط والأحكام المنصوص عليها في التشريعات الحالية. وفي حال قبول الطلب واستحقاق دعم الأجر، تلتزم الشركة بإضافة هذا التعويض المنصوص عليه في القانون بمبلغ يعادل 10% من الأجر ذي الصلة المستحق للعامل. وبالنسبة لموظفي الجمعيات التعاونية، تسري عليهم أحكام القانون رقم 84/240 فيما يخص Cassa Integrazione Guadagni (صندوق ضمان الأجر).

المادة 26 العمال الزراعيون الدائمون. الإجازات الاستثنائية والإجازات الوالدية

يحق لرب العمل، بالإضافة إلى التصاريح والإجازات التي تقرها المادة رقم 38 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018 بشأن تغيب العامل في أي يوم بسبب التبرع بالدم، مطالبة INPS (المعهد الوطني للضمان الاجتماعي) بسداد الأجر الإجمالي عن هذا اليوم من راتب العامل. ولا يلزم إخطار المعهد الوطني للضمان الاجتماعي عن هذه الأيام والأجور ذات الصلة، حيث أنه مع تقديم الطلب، يتحمل عبء حمل الأجر إلى المعهد الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 26 مكرر العمال الزراعيون المؤقتون. الإجازات الاستثنائية والإجازات الوالدية

يحق للعمال المؤقتين العاملين لمدة 150 يوماً على الأقل مع نفس رب العمل في العام السابق أو الحالي، بالإضافة إلى التصاريح والإجازات التي تقرها المادة رقم 38 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018، في حال زواجهم وإقرار الزواج من بلدهم الأم أو دولة إيطاليا، التمتع المتواصل بإجازة زواج قدرها 39 ساعة.

المادة 27 إجازات التعلم الدائم

سُمنح إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة أقصاها 50 ساعة سنويًا، وذلك بالإضافة إلى أحكام الفقرة رقم 2 من المادة 37 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018. ويُيسر للعمال المستحقين لتلك الإجازة ساعات عملهم (مثل تغيير الورديات ومرونة ساعات العمل والتعويض عن ساعات العمل الضائعة)، وذلك بموجب أحكام الفقرة رقم 6 من المادة 37 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018. وينبغي تقديم أي طلبات للحصول على إجازة مدفوعة الأجر لحضور الدورات التدريبية المهنية إلى الشركات قبل شهرين على الأقل من بدائها، مع تحديد الدورة الدراسية التي ينوي العامل المشاركة فيها. كما سيقدّم العامل إلى رب العمل، قبل دفع الزايب، وثيقة تثبت حضوره الدورة وتوضح ساعات المشاركة. وفي حال استفادة العامل من الإجازة المدفوعة الأجر المقدرة بـ 240 ساعة بالكامل خلال عام واحد، فسيحصل على أجره كاملاً شريطة استمرار العامل في العمل لدى الشركة لمدة ثلاث سنوات. لا يتجاوز عدد العمال الدائمين لدى كل شركة على حدة من المستحقين لإجازة حضور الدورات في أي وقت عدد 1 بالنسبة للشركات التي يعمل لديها 4 إلى 10 عمال دائمين و10% بالنسبة للشركات التي يزيد عدد العمال الدائمين فيها عن عشرة عمال. ولا تحتسب الإجازات المذكورة أعلاه ضمن الإجازة السنوية. وفي حال الاستقالة المبكرة، س تُخصم الساعات الإضافية المدفوعة بالتناسب من مكافأة نهاية الخدمة. وسيحصل العمال بموجب القانون رقم 1970/300 على إجازة مدفوعة الأجر لمدة يوم واحد عن كل اختبار يدخلونه أو عدد الأيام اللازمة لدخول امتحان التخرج أو الحصول على شهادة الثانوية العامة.

المادة 28 الإجازات المخصصة للدورات الاستدراكية التربوية

سُئِمِحَ إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة أقصاها 50 ساعة سنويًا، وذلك بالإضافة إلى أحكام الفقرة رقم 1 من المادة 39 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018.

ويُيسر للعمال المستحقين لتلك الإجازة ساعات عملهم (مثل تغيير الورديات ومرونة ساعات العمل والتعويض عن ساعات العمل الضائعة)، وذلك بموجب أحكام الفقرة رقم 4 من المادة 39 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018. وينبغي تقديم أي طلبات للحصول على إجازة مدفوعة الأجر لحضور الدورات الاستدراكية التدريبية إلى الشركات قبل شهرين من بداها، مع تحديد الدورة الدراسية التي ينوي العامل المشاركة فيها.

كما سيقدّم العامل إلى رب العمل، قبل دفع الراتب، وثيقة تثبت حضوره الدورة وتوضح ساعات المشاركة. وفي حال استفادة العامل من الإجازة المدفوعة الأجر المقدرة بـ 180 ساعة بالكامل خلال عام واحد، فسيحصل على أجره كاملاً شريطة استمرار العامل في العمل لدى الشركة لمدة ثلاث سنوات.

وفي حال الاستقالة المبكرة، سُنْخَصُ الساعات الإضافية المدفوعة بالتناسب من مكافأة نهاية الخدمة. لا يتجاوز عدد العمال الدائمين لدى كل شركة على حدة من المستحقين لإجازة حضور الدورات في أي وقت عدد 1 بالنسبة للشركات التي يعمل لديها 4 إلى 10 عمال دائمين و10% بالنسبة للشركات التي يزيد عدد العمال الدائمين فيها عن عشرة عمال.

ولا تحتسب الإجازات المذكورة أعلاه ضمن الإجازة السنوية. وسيحصل العمال بموجب القانون رقم 1970/300 على إجازة مدفوعة الأجر لمدة يوم واحد عن كل اختبار يدخلونه أو عدد الأيام اللازمة لدخول امتحان التخرج أو الحصول على شهادة الثانوية العامة.

المادة 29 العمال الزراعيون الدائمون. الحالات التأديبية للإقالة الفردية

بالنسبة لعلاقات العمل الفردية الدائمة، لا يمكن إقالة العمال الزراعيين إلا لسبب وجيه أو مبرر بموجب القانونين رقمي 1966/604 و1970/300 المعدلين بموجب القانون رقم 108 الصادر بتاريخ 11 مايو 1990.

السبب الوجيه

يتمثل السبب الوجيه للإقالة في أي سبب يحول دون استمرار العلاقة، ولو مؤقتًا. وتستلزم الإقالة لسبب وجيه الإنهاء الفوري للعلاقة دون سابق إنذار. وفيما يلي أمثلة على الأسباب الوجيهة:

- أي تصرف مخالف بحق رب العمل أو من يمثله في الشركة.
- المشاجرة أو اللجوء إلى العنف داخل الشركة.
- الإدانة الجنائية في أي جرائم.
- الإضرار المتعمد بممتلكات الشركة أو الضرر الناتج عن الإهمال الجسيم.
- التغيب عن العمل بدون عذر لمدة ثلاثة أيام متتالية.
- تكرار أي سلوك سيئ نتج عنه بالفعل تطبيق أي جزاءات تأديبية.

السبب المبرر

يتمثل السبب المبرر للإقالة في أي مخالفة مادية للالتزامات التعاقدية من جانب الموظف أو في حال وجود أسباب متصلة في نشاط الإنتاج وفي تنظيم العمل وحسن سيره. ويجب الإعلان عن الإقالة لأي سبب مبرر وفقاً لفترات الإخطار المنصوص عليها في المادة رقم 74 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018 وفيما يلي أمثلة على الأسباب المبررة:

- بلوغ العمال المتقاعدين بالفعل سن 65؛
- انتهاء نشاط الشركة؛ في حال انتقال العمل، لن تتم الإقالة إلا بشأن العاملين الذين ليس لهم وريث بشأن ما يؤول من احتياجات العمل إلى أسرة الوريث؛
- تخفيض المساحة المخصصة لتربية الماشية ومساحة المزرعة؛
- تعديل نظام الزراعة وتنظيم الأعمال وتربية الماشية؛
- عضوية المؤسسة في أي شكل من أشكال الإدارة المشتركة أو الجمعيات التعاونيات الخدمية، شريطة عدم تمتع الفاضل من العمالة بإمكانيات توهلهم للانضمام إلى هيكل أعمال الشركة الجديدة؛
- زيادة عدد أفراد وحدة أسرة راند الأعمال من خلال إضافة وإعادة إدراج عاملين من أفراد الأسرة فحسب على الدرجة الثانية، حتى في حالة عدم عيشهم معه.

ويجب إبلاغ العامل بالإقالة، سواء لسبب وجيه أو مبرر، بموجب خطاب مسجل يعلم الوصول مع إرفاق أسباب الإقالة. وبالنسبة لجميع جوانب هذا الأمر غير المنصوص عليها صراحةً في هذا العقد، يمكن الرجوع إلى اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018. ولا تسري أحكام الفقرة رقم 2 من المادة 4 من القانون المذكور رقم 108 لعام 1990 على العاملين الذين يحق لهم الحصول على المعاش التقاعدي المخصص لكبار السن والمستحقين لمتطلبات المعاش التقاعدي، شريطة عدم اختيارهم استمرار علاقة العمل بموجب المادة رقم 6 من المرسوم التشريعي DL 22/12/81 رقم 791 المعدل بموجب القانون 82/02/26 رقم 54.



### المادة 30 السلوك في العمل والإجراءات التأديبية

يتبع العمال، فيما يتعلق بعلاقة العمل، مدير الشركة أو من ينوب عنه ويجب عليهم بذل العناية الواجبة عند أدائهم العمل. يسود الاحترام المتبادل وتحقيق الانضباط الاعتيادي بالشركة العلاقات بين العاملين في الشركة بعضهم البعض وبينهم وبين رب العمل أو من ينوب عنه. وفي حال مخالفة هذا العقد، تطبق الجزاءات التالية:

- (1) غرامة على العامل لا تزيد عن أجر ساعتين في الحالات التالية
  - a) التغيب عن العمل أو التأخر في بدئه أو إيقافه أو إنهائه مبكراً بدون سبب مبرر؛
  - b) إلحاق أضرار طفيفة بالمزرعة أو الماشية أو الآلات أو الأدوات نتيجة الإهمال؛
- الحضور إلى العمل في حالة سكر. وفي هذه الحالة، يُحرم العامل من العمل طوال اليوم؛
- النوم خلال ساعات العمل. وفي هذه الحالة، يخصم من العامل الأجر المعادل لساعات نومه بالإضافة إلى الغرامة.
- (2) غرامة تعادل أجر يوم واحد في حالة تكرار المخالفات سالفه الذكر.
- وستخصص مبالغ الغرامات التي لا تمثل تعويضاً عن الضرر إلى Cassa Integrazione Malattia (صندوق البدلات المرضية).
- (3) الإقالة الفورية، دون سابق إنذار، في حال وجود سبب وجيه لها. ويجب إخطار الهيئة الزراعية الثانية Agri.Bi. بالإجراءات المشار إليها في هذه المادة خلال خمسة أيام من إنفاذها. وإلا، يجب اعتبار الإجراءات لاغياً.
- وتسري الأحكام المذكورة أعلاه بموجب المادة رقم 7 من قانون العمال في أي حالة تتوافق مع هذا القانون.

### المادة 31 العمال الزراعيون الدائمون: الاستقالة لسبب وجيه

يجوز لأي عامل دائم بالمزرعة إنهاء عمله دون سابق إنذار في حال نشوء أي سبب يحول دون استمرار العلاقة، حتى ولو مؤقتاً، وذلك بموجب المادة رقم 2119 من القانون المدني الإيطالي والمادة رقم 73 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018.

- وفيما يلي أمثلة على الأسباب الوجيهة:
- a. التأخير غير المبرر في دفع الأجر أو تخفيضها؛
  - b. عدم الامتثال للالتزامات الضمان الاجتماعي؛
  - c. تكرار ارتكاب الجرائم ضد العامل و/أو اللجوء إلى العنف؛
  - d. الإكراه على العمل بالمخالفة لقواعد الصحة والسلامة العمالية؛
  - e. أي حالة أخرى متكررة من حالات عدم الوفاء بالالتزامات التعاقدية من جانب رب العمل.

### المادة 32 الضمان الاجتماعي وبدل الإعانة الأسرية

تسري الأحكام القانونية القائمة على التأمينات الاجتماعية والحوادث والأمراض والبدلات العائلية ودفع رب العمل للمنح ذات الصلة. وفي حال عدم امتثال رب العمل، فإنه يتحمل المسؤولية المدنية تجاه الموظف الذي يلتزم بدفع مقابل الإعانات والمساعدات له والذي يعاني من العجز بسبب عدم الامتثال سالف الذكر.

### المادة 33 التنقل الإقليمي للعمل

بخصوص الاجتماعات الإقليمية المنصوص عليها في المادة رقم 24 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 19 يونيو 2018، يتعهد صاحب العمل بالمشاركة في الاجتماع خلال 15 يوماً من تقديم ممثلي النقابات العمالية لطلب بذلك.

### المادة 34 الالتزامات

تتفق الأطراف على جدوى سند الالتزامات على النحو المنصوص عليه في القانون رقم 1987/56. وتجتمع الأطراف لتقييم إمكانية استخدام هذا السند في مقاطعة فيرونا.

### المادة 35 الهيئة الزراعية الثانية بمقاطعة فيرونا

يخضع تمويل الهيئة الثانية Agri.bi المقرر بموجب اتفاقية خاصة تُبرم بين المؤسسات الموقعة على هذا العقد لمنحةٍ يتحملها أرباب العمل والموظفون كنسبة مئوية من أجور الضمان الاجتماعي الخاضعة للضرائب. وسيدفع رب العمل المنحة مباشرةً مع احتفاظه بحقه في مطالبة العمال بحصتهم المستحقة عليهم منها.

تضيف الهيئة الثانية Agri.bi اعتبارًا من 2013/01/01 للعمال الزراعيين جميع أيام الإجازة المرضية حتى تصل إلى نسبة 100% من الأجر المقرر للأيام الثلاثة الأولى من المرض، بغض النظر عن مدتها لتصل إلى 50% من اليوم الرابع إلى اليوم العشرين ولتصل إلى 33.34% من اليوم الواحد والعشرين إلى اليوم 180. وسيدفع المعهد الوطني للضمان الاجتماعي الإضافات عند دفع البديل. توفر الهيئة الثانية Agri.bi بدءًا من 2000/01/01 للعمال الزراعيين الإضافات الخاصة بجميع أيام إجازات الحوادث لتصل إلى 100% من الأجر المقرر للعمال الدائمين والمؤقتين.

#### بديل الولادة

يُقدر بديل إجازة الولادة المقرر في سنة 2003 اعتبارًا من 2013/01/01 بمبلغ 500.00 يورو. وفي حالات التبني والكفالة، يُدفع نفس البديل عن كل طفل حتى سن ست سنوات. وستمنح البدلات للعاملين الزراعيين عند تقديم المستندات التي تثبت دفع المعهد الوطني للضمان الاجتماعي بدل الولادة للإجازة الإجبارية. وتتعهد الأطراف بالتحقق من سريان واستدامة صرف هذا البديل كل عام. وبعد تحققها، ستُقيم شروط الإضافة المقدرة بنسبة 100% إلى بدل الولادة الإلزامي الذي يدفعه المعهد الوطني للضمان الاجتماعي.

وتصرف الهيئة الثانية Agri.bi. هذه الإضافات وتدفعها بناءً على طلب العامل المعني حسب أحكام لوائح الهيئة.

#### المادة 36 منح الدعم التعاقدى

يجب على أرباب العمل والعاملين الزراعيين أن يدفعوا على سبيل الدعم التعاقدى للمؤسسات النقابية ذات الصلة منحة كنسبة مئوية من أجورهم الخاضعة للضرائب لأغراض الضمان الاجتماعي. ويقرر المبلغ وطرق التطبيق والتحصيل وأي شيء آخر يتعلق بالمنحة المذكورة في اتفاقية خاصة توقع عليها المؤسسات الموقعة على اتفاقية العمل هذه.

#### المادة 37 الرسوم النقابية بالوكالة

ستتقطع الشركة شهريًا مبلغًا ثابتًا كرسوم نقابية بالوكالة بموجب وكالة خاصة يرسلها الموظف إلى الشركة. ويجب أن توضح هذه الوكالة طريقة الاستقطاع المنصوص عليها في اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية وفترة الاستقطاع ومبلغ الاستقطاع ورقم الحساب الذي سيحول إليه المبلغ وقواعد إلغاء الوكالة. وستتخطى نقابات العمال مؤسسات أرباب العمل بموجب خطاب خاص بأرقام الحسابات التي سيحول إليها المبلغ. وستتخطى مؤسسات أرباب العمل الشركات بعد ذلك بهذه الأرقام. وسيتم الاقتطاع شهريًا على 14 قسطًا شهريًا، بينما ستدفع الشركات المبالغ ذات الصلة في وقت دفع الأجرين الثالث عشر والرابع عشر.

#### المادة 38 حصريّة النسخ

تحرر الأطراف التي تتمتع بالتضامن الحصري لجميع الأغراض القانونية اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية هذه. ويحظر النسخ الجزئي أو الكلي لها دون الحصول على إذن مسبق بذلك. وفي حال نشوء أي نزاع، لا يُعتد سوى بالنسخ الأصلية الموجودة في حوزة المؤسسات الموقعة على الاتفاقية.

فيرونا، 25 مارس 2021

FAI-CISL

CONFAGRICOLTURA VERONA

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di VERONA (نقابة العمال في مقاطعة فيرونا) FLAI-CGIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di VERONA (إدارة مقاطعة فيرونا التابعة لنقابة المزارعين الإيطاليين) UILA-UIL



النظام الأساسي لهيئة ENTE BILATERALE DELL'AGRICOLTURA VERONESE (الهيئة الزراعية الثنائية بمقاطعة فيرونا).

النظام الأساسي للهيئة الثنائية

AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE""

المادة 1 - التأسيس والاسم

تأسست الهيئة الثنائية غير الهادفة للربح بموجب المادة رقم 8 من اتفاقية العمل الجماعية الوطنية للعمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة الموقعة بتاريخ 25 مايو 2010 وبموجب المادة رقم 34 من اتفاقية العمل الإقليمية الموقعة بتاريخ 17 أكتوبر 2012 وبموجب القانون رقم 2003/30 والمرسوم التشريعي رقم 2003/276 بمبادرة من مؤسسات أرباب العمل الزراعيين ونقابات العمال كموضوع ذي طبيعة تعاقدية وأطلق عليها اسم "AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE". المادة 2 - المقر والمدة

لدى الهيئة مقرًا رئيسيًا في فيرونا، شارع سومكامبانيا رقم 63 d/e. ومدة تأسيسها غير محدودة الأجل.

المادة 3 - الغرض

الهيئة غير هادفة للربح وتؤدي أغراضها القانونية داخل إقليم فينيتو. وتتمثل أغراض الهيئة فيما يلي:

A. توفير الرعاية الإلزامية في حالة المرض أو الحوادث وتوفير الدعم العام للعمال التابعين للقطاع الزراعي في مقاطعة فيرونا بما يتوافق مع الاتفاقات النقابية العمالية؛

B. توفير العلاجات والبدلات الإضافية للعمال الزراعيين في مقاطعة فيرونا، وذلك رهناً بتوافر الموارد المالية؛

C. مراقبة ورصد اتجاهات سوق العمل الزراعي في مقاطعة فيرونا وكذلك الاتجاهات المتعلقة بتكافؤ الفرص؛

D. تقديم الخدمات واعتماد أدوات تستهدف توفير فرص عمل أشمل وأفضل من خلال تقديم خدمات تتوافق مع العرض والطلب على العمالة؛

E. دعم تدابير وأنشطة مكافحة العمل غير المصرح به واستغلال العمالة في القطاع الزراعي والمشاركة فيها وكذلك من خلال المواءمة الشفافة بين العرض والطلب على العمالة؛

F. التشجيع على توفير التدريب للعاملين في القطاع الزراعي في مقاطعة فيرونا ودعمه؛

G. تعزيز التدابير الرامية إلى تحسين السلامة المهنية في القطاع الزراعي في مقاطعة فيرونا وتدعيمها؛

H. إجراء الدراسات والأبحاث وتوفير التدريب وأنشطة النشر المتعلقة بالمهام المؤسسية؛

I. جمع المنح نيابة عن مؤسسات أرباب العمل والنقابات العمالية لتوفير الدعم التعاقدى المنصوص عليه في المادة 35 من اتفاقية العمل الإقليمية؛

أداء المهام الأخرى التي قد تراها الأطراف مناسبة لتحسين علاقات العمل.

يجوز للهيئة لتحقيق أغراضها الانضمام والانتساب إلى النقابات الفئوية ذات الصلة بـغية تعزيز مبادراتها ودعمها ضمن نطاق مهامها المؤسسية.

ويجوز للهيئة أن تنضم إلى جهات تنفيذية.

ولا يجوز للهيئة العمل في أنشطة أخرى غير تلك المذكورة أعلاه باستثناء تلك الأنشطة المساعدة أو الملحقة بالنظام الأساسي بقدر ما تكون مكملة له.

المادة 4 - الأصول

لا يمكن تجزئة أصول الهيئة وتشمل:

- صندوق المخصصات الأولية المقدرة بمبلغ 20,000.00 يورو (عشرين ألف يورو)، تمثل منها ما نسبته 50% (خمسون بالمائة) أي مبلغ 10,000.00 يورو (عشرة آلاف يورو) صندوق الضمان المالي الذي لا يمكن تسويله ويُخصص لضمان الأطراف الثالثة التي تربطها علاقات مع الهيئة؛
- أي عقارات أو ممتلكات مسجلة أو منقولة ستصبح ملكاً للهيئة أو يمكن الاستحواذ و/أو الحصول عليها على سبيل الهبات والتبرعات؛
- المنح والدفعات والهبات والتبرعات الواردة من الجهات العامة والخاصة؛
- أي صندوق احتياطي ينشأ من فائض الميزانية.

#### المادة 5- الموارد الاقتصادية

- تحصل الهيئة مواردها الاقتصادية اللازمة لعملها من:
    - المنح المنصوص عليها في عقد العمل الإقليمي؛
    - ما يقدمه الأعضاء و/أو غيرهم من الأفراد من منح؛
    - ما تقدمه الدولة والهيئات والمؤسسات العامة من منح؛
    - ما تقدمه الهيئات الدولية من منح؛
  - الإيرادات المتأتية من الأصول المشار إليها في المادة رقم 4.
- يقتصر استخدام جميع الإيرادات وأي فائض تشغيلي لتحقيق أغراض الهيئة. وفي حال عدم كفاية الإيرادات المتأتية من المنح المنصوص عليها في اتفاقية العمل الإقليمية بعد خصم نفقات التشغيل لتوفير مخصص الإعانات الإضافية للضمان الاجتماعي بموجب البند (أ) من المادة رقم

3 وبُغية تنفيذ الأنشطة الأخرى المنصوص عليها في نفس المادة، ستجري المؤسسات الأعضاء تعديلاً على الأحكام ذات الصلة بذلك في الاتفاقيات الجماعية لإعادة التوازن بين نسبة الإيرادات المتأتية من المنح ونفقات الإعانات.

#### المادة 6 - السنة المالية

- تنتهي السنة المالية للهيئة في 30 يونيو من كل عام.
- وتتولى لجنة الإدارة خلال أربعة أشهر بعد نهاية السنة المالية إعداد الميزانية العمومية النهائية وتُبلغ بها الأعضاء.
- يجب على الهيئة أن تُسك بحسابات منفصلة لغرض إدارة معاملات الضمان الاجتماعي الإجباري في حالة المرض أو الإصابة على النحو المشار إليه في البند (أ) من المادة رقم 3 مع إثبات ما يُخصص من منح لهذا الغرض والنفقات المتعلقة بالإعانات.
- وتتولى لجنة الإدارة إعداد الميزانية التي تشمل تنبؤات بالإيرادات والنفقات وتعرضها على الجمعية العمومية لإقرارها عند إقرار الموازنة النهائية للسنة السابقة.
- ويحظر توزيع الأرباح أو الفائض أو الأموال أو الاحتياطات أو رأس المال على الأعضاء، ولو بشكل غير مباشر.

#### المادة 7 - المسؤولية

- يتحمل أعضاء لجنة الإدارة المسؤولية أمام الهيئة وفقاً لأنظمة الصلاحيات. ومع ذلك، يُعفى أي عضو من أعضاء لجنة الإدارة لم يشارك في أي فعل من شأنه التسبب في الضرر من المسؤولية، باستثناء الحالات التي لم يعرب فيها عن معارضته للفعل رغم معرفته بأنه على وشك التنفيذ.
- وتدعم مؤسسات أرباب العمل ونقابات العمال في مقاطعة فيرونا تأسيس الهيئة ونشاطها في ممارسة أعمالهم كممثلين لأعضائهم ومصلحهم في الفئات التي ينتمون إليها.
- ولا يتحملون المسؤولية، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر، عن تنظيم الهيئة وإدارتها أو أي أعمال أو إجراءات تتخذها الهيئة بالإضافة إلى عدم تحملهم المسؤولية عن تصرفات من يعينهم أثناء ممارسة أعمالهم داخل الهيئة. كما يُستثنون من أي شكل من أشكال التمثيل المباشر للهيئة، حيث تقتصر مهمتهم حصرياً على تنفيذ الأحكام التعاقدية الدقيقة.

المادة 8 - الأعضاء

يضم أعضاء الهيئة أرباب العمل الزراعيين والمؤسسات النقابية العمالية المشار إليها في العقود المذكورة أعلاه (المؤسسات الأعضاء): "CONFAGRICOLTURA VERONA", "CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, PROVINCIA CIA DI VERONA", "FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA", "FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA", "FEDERAZIONE U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI " و "LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA) VERONA E TRENTO".

ويحق لجميع الأعضاء:

- المشاركة في جميع الأنشطة التي تدعمها الهيئة؛
- المشاركة في الاجتماعات مع حق التصويت. ويجب على جميع الأعضاء:
- مراعاة النظام الأساسي وكذلك أي لوائح تنفيذية وقرارات صادرة عن المجالس أو غيرها من الكيانات التابعة للهيئة بما يتوافق مع أحكام النظام الأساسي؛
- التعاون مع المجالس أو غيرها من الكيانات التابعة للهيئة لتحقيق أغراض الهيئة؛
- الامتناع عن تبني أي مبادرات تتعارض مع أغراض الهيئة.

المادة 9- الكيانات التابعة للهيئة

تتبع الكيانات التالية للهيئة:

(a) الجمعية العمومية؛

(b) لجنة الإدارة؛

(c) رئيس لجنة الإدارة؛

(d) نائب رئيس لجنة الإدارة؛

(e) اللجنة التنفيذية؛

(f) مجلس المراجعين القانونيين.

ويجوز شغل المناصب الشرفية في نطاق الحدود القانونية.

ويُسمح بسداد النفقات المتكبدة باسم الهيئة ونياحة عنها والتي تصرح بها لجنة الإدارة سلفاً وتوثقها توثيقاً كافياً.

المادة 10 - الجمعية العمومية للأعضاء

تمثل الجمعية العمومية للأعضاء الكيان الرئيسي للهيئة وتضم ستة ممثلين قانونيين مؤقتين للمؤسسات الأعضاء، وهي "CONFAGRICOLTURA VERONA" و "CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, PROVINCIA CIA DI VERONA" و "FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA" و "FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA" و "U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO".

ويجوز لوكلاء من غير الأعضاء تمثيل الأعضاء في الجمعية العمومية. ويجب إصدار وكالة خطية بذلك. ولا يمكن ترك مكان اسم الوكيل فارغاً في الوكالة. كما تبقى أي وكالة صادرة لاجتماع واحد من الجمعية العمومية سارياً في الدعوات اللاحقة لعقد الجمعية.

تُتخذ قرارات الجمعية العمومية عبر التصويت بموافقة ما لا يقل عن ثلاثة أرباع الأعضاء. وتلتزم الجمعية العمومية على وجه الخصوص

بما يلي:

- البت في توجيهات النشاط المؤسسي للهيئة وإدارتها؛

- تعيين أعضاء لجنة الإدارة وإقالتهم بموجب أحكام المادة رقم 11 أدناه؛

- تعيين أعضاء مجلس المراجعين وإقالتهم؛

- اعتماد أي تعديلات تطرأ على هذا النظام الأساسي؛

- اعتماد تصفية الهيئة.

كما تعتمد الجمعية العمومية بموجب مقترح تقدمه لجنة الإدارة بحلول شهر أكتوبر من كل عام القوائم المالية النهائية للسنة السابقة وميزانية العام التالي. كما تبت الجمعية العمومية في أي أمور أخرى يحق لها البت فيها بموجب القانون أو النظام الأساسي. وتتم الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية مرة واحدة على الأقل سنويًا بناءً على طلب أحد الأعضاء أو لجنة الإدارة أو رئيس لجنة الإدارة. ويدعو رئيس مجلس إدارة الهيئة لانعقاد الجمعية العمومية بطريقة تضمن معرفة الأعضاء الشخصية والمباشرة بها بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول يُرسل إلى الأعضاء قبل ثمانية أيام على الأقل من انعقاد الجمعية أو بأي وسيلة أخرى مناسبة لهذا الغرض. ويجب أن يوضح إشعار الدعوة يوم ووقت ومكان انعقاد الجمعية وقائمة بالأمور التي ستتم مناقشتها. كما يجوز أن يوضح إشعار الدعوة يوم ووقت الدعوة الثانية لانعقاد الجمعية غير المقرر انعقادها في نفس يوم الدعوة للجمعية الأولى. ويرأس الاجتماع رئيس لجنة الإدارة أو في حالة تغيبه، نائب الرئيس أو في حالة تغيبهما، أكبر عضو في لجنة الإدارة. ويجب أن يوقع أمين السر ورئيس لجنة الإدارة على محضر الجمعية المتضمن القرارات المتخذة ويبلغ بها الأعضاء حتى غير الحاضر منهم بطريقة مناسبة. ويتولى أمين السر تدوين المحاضر المذكورة أعلاه في دفتر المحاضر المناسب. وتكون القرارات التي تتبناها الجمعية حسب الأصول ملزمة لجميع الأعضاء حتى المتغيب أو المعارض أو الممتنع عن التصويت منهم.

#### المادة 11 - لجنة الإدارة

تتحمل لجنة الإدارة مسؤولية تنظيم متطلبات شروط استحقاق الإعانات وتخصيصها وإدارتها والتحقق منها بموجب التوجيهات التي يقرها أعضاء الجمعية العمومية والوظائف/المهام الموكلة إلى الهيئة بموجب اتفاقية العمل الجماعية الوطنية وعقد العمل الإقليمي للعمال الزراعيين وكذلك من خلال الاتفاقيات النقابية الإقليمية الموقعة بين الأعضاء من المؤسسات. وتضم لجنة الإدارة 12 (اثني عشر) عضوًا يعينهم أعضاء الجمعية العمومية، يمثل 6 (ستة) منهم أرباب العمل ويمثل (الستة) 6 الآخرين العمال. وفيما يلي توزيع التعيينات: 2 (اثنان) تعينهما "CONFAGRICOLTURA VERONA" و 2 (اثنان) تعينهما "FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA" و 2 (اثنان) تعينهما FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, " CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI PROVINCIA CIA DI" و 2 (اثنان) تعينهما "ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA LAVORATORI

U.I.L.A - Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - " و 2 (اثنان) تعينهما "AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)

TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO".

وتكون مدة المنصب 3 (ثلاث) سنوات ويجوز تجديدها.

تعين لجنة الإدارة في اجتماعها الأول من بين أعضائها رئيسها ونائب رئيسها بموجب مقترح تقدمه مؤسسات أرباب العمل والنقابات العمالية. وفي حال ترك أحد أعضاء اللجنة منصبه لأي سبب من الأسباب، يتعين على المؤسسة النقابية التي عينته تعيين عضو جديد ليقبى في منصبه حتى انتهاء مدة مناصب الأعضاء الآخرين.

وفي حال شغور أكثر من مناصب نصف الأعضاء، يعتبر جميع أعضاء اللجنة غير موجودين ويجب إعادة تشكيل اللجنة بالكامل.

تبت لجنة الإدارة في جميع الأعمال اللازمة أو الضرورية لتحقيق أغراض الهيئة، حيث تُمنح لهذا الغرض جميع صلاحيات الإدارة العادية وغير العادية. وتبت لجنة الإدارة على وجه الخصوص في ما يلي:

- اختيار رئيسها ونائب رئيسها من بين أعضائها؛
- إجراءات جمع المنح المشار إليها في المادة رقم 5؛
- أي تغييرات في الإعانات المتعلقة بتوجه الإدارة والاستخدام المتوقع من جانب الأعضاء لهذه الإعانات؛
- استخدام أي فوائض تشغيلية متأتية من الأنشطة المختلفة لتنفيذ أنشطة الضمان الاجتماعي الخاصة بدعم الإيرادات و/أو تنفيذ الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق السلامة في مكان العمل؛
- اتخاذ القرارات المتعلقة بأي استئناف يخص استحقاقات الإعانات؛

- (f) أي استثمار مؤقت للأموال المتاحة؛  
(g) الدعوة لانعقاد الجمعية العمومية للأعضاء؛  
(h) اعتماد اللوائح المتعلقة بأساليب وإجراءات تخصيص إعانات الضمان الاجتماعي الإضافية وأي إعانات أخرى؛  
(i) إعداد القوائم المالية في نهاية السنة والميزانية للسنة التالية لتقديمها إلى الجمعية العمومية لاعتمادها؛  
(1) جميع الأمور المتعلقة بشكل عام بإدارة الهيئة على النحو الواجب.

#### المادة 12 - القرارات

تجتمع لجنة الإدارة 4 مرات على الأقل سنويًا أو حسبما يراه رئيسها مناسبًا أو بناءً على طلب ثلث أعضائها على الأقل. ويدعو رئيس لجنة الإدارة إلى عقد اجتماعاتها بموجب إشعار خطي يُرسل عبر البريد الإلكتروني قبل خمسة أيام على الأقل من التاريخ المحدد لانعقاد الاجتماع وبموجب إشعار مدته ثلاثة أيام على الأقل في حالات الطوارئ. ويوضح إشعار الدعوة مكان انعقاد الاجتماع ويومه ووقته وكذلك جدول أعماله. ويحق لأعضاء مجلس المراجعين المشاركة في اجتماعات اللجنة واستدعائهم. ويلزم لإصدار اللجنة قراراتها النظامية وصحتها حضور غالبية أعضائها (سبعة أعضاء على الأقل) وتصويتهم بالموافقة عليها. ويلزم لإصدار القرارات الواردة في البنود (ت) و(ث) و(ج) من المادة رقم 11 تصويت أكثر من ثمانية من أعضاء لجنة الإدارة عليها بالموافقة. ولا يُسمح بحضور الوكلاء في اجتماعات اللجنة. كما يجوز حضور اجتماعات لجنة الإدارة عبر الاتصالات السلكية واللاسلكية، شريطة التعرف على هوية جميع المشاركين والسماح لهم بمتابعة المناقشة واستلام المستندات وإرسالها أو الاطلاع عليها والتحدث شفهيًا وأنبأ في جميع الموضوعات.

#### المادة 13 - رئيس لجنة الإدارة

- يبقى رئيس لجنة الإدارة ونائبه اللذان يقع الاختيار عليهما من بين أعضائها في منصبهما لمدة 3 سنوات ويجوز التجديد لهما.  
رئيس لجنة الإدارة:  
(a) هو الممثل القانوني للهيئة الذي يمكنه تعيين وكلاء أداء الأعمال الفردية أو فئات كاملة من الأعمال بموجب قرار صادر عن لجنة الإدارة؛  
(b) الدعوة إلى عقد اجتماعات لجنة الإدارة وترأسها؛  
(c) الدعوة إلى انعقاد الجمعية العمومية بموجب قرار صادر عن لجنة الإدارة؛  
(d) متابعة النشاط العام للهيئة ورعايته لضمان امتثالها للقانون والاتفاقيات الجماعية وهذا النظام الأساسي وقرارات لجنة الإدارة. وفي حال تغيب رئيس لجنة الإدارة أو عدم قدرته على أداء أعماله، تُسند مهامه إلى نائبه.

#### المادة 14 - اللجنة التنفيذية

تضم اللجنة التنفيذية رئيس لجنة الإدارة ونائبه. وتحمل مسؤولية تنفيذ قرار لجنة الإدارة. وتدير اللجنة التنفيذية القسم الفني المسؤول عن السلامة المهنية بموجب وكالة تحررها لجنة الإدارة.

#### المادة 15 - مجلس المراجعين

يتألف مجلس المراجعين من 3 (ثلاثة) أعضاء بالإنابة، يشغل أحدهم كذلك منصب رئيس المجلس و3 (ثلاثة) أعضاء مناوبين، تعينهم الجمعية العمومية جميعًا من بين العاملين المسجلين في سجل المراجعين القانونيين. وتكون مدة المنصب للمراجعين بالإنابة والمناوبين 3 (ثلاث) سنوات ويجوز تجديدها.



ويعمل مجلس المراجعين مهام الرقابة بموجب أحكام القانون المدني الإيطالي حسب مقتضى الحال. ويشرف مجلس المراجعين على إدارة الهيئة على وجه الخصوص ويراقب امتثالها للقوانين والاتفاقيات الجماعية والأحكام القانونية والتنظيمية والتأكد من الإمسك بالحسابات على النحو الواجب وتوافق القوائم المالية النهائية مع النتائج الواردة في الدفاتر والسجلات المحاسبية. ويتولى إعداد تقرير خاص عن القوائم المالية النهائية ويرفعه إلى الجمعية العمومية للأعضاء.

كما يلتزم مجلس المراجعين بالتأكد كل ستة أشهر على الأقل من المبالغ النقدية ووجود المقتنيات الثمينة والأوراق المالية المملوكة للهيئة.

كما يجوز للمراجعين بصفة فردية متابعة عمليات المراجعة والرقابة ويجوز لهم طلب أي معلومات تتعلق بالأداء أو أي عمليات بعينها.

ويحتفظ المجلس بمحاضر لجميع الاجتماعات وتقارير جميع عمليات المراجعة. وتُدون المحاضر في سجل مجلس المراجعين.

#### المادة 16 - التصفية

في حال تصفية الهيئة، تعين الجمعية العمومية للأعضاء مأمورًا واحدًا للتصفية أو أكثر وتحدد صلاحياتهم. وعند الانتهاء من التصفية، تُخصص الأصول المتبقية للهيئة لمبادرات تستهدف تحسين معاملات الضمان الاجتماعي والظروف المعيشية وسلامة العمال الزراعيين في مقاطعة فيرونا، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

#### المادة 17 - الأحكام الختامية

تسري أحكام القانون المدني وغيره من القوانين ذات الصلة على أي شيء لم ينص عليه هذا النظام الأساسي صراحةً.

الملحق ب  
إقرار باختبار استمرار العلاقة المؤقتة

حيث إنه:

- بموجب أحكام المادة رقم 7 من اتفاقية العمل الجماعية هذه الخاصة بالعمال الزراعيين في مقاطعة فيرونا، يحق للعمال الباقين في الخدمة لمدة 180 يومًا من العمل الفعلي في نفس الشركة خلال فترة 12 شهرًا من تاريخ تعيينهم أن يخيروا لتحويل علاقة عملهم من مؤقتة إلى دائمة:
- أقر أنا الموقع أدناه، المولود بتاريخ ..... في ..... ومحلته المختار.....
- ..... وعنوان الإقامة ..... حيث إنني أعمل
- بوظيفة (المسمى الوظيفي) .....
- وقد عملت في مزرعة السيد .....
- ما لا يقل عن 180 يومًا من العمل الفعلي خلال 12 شهرًا بعد تاريخ تعييني في .....

بُغية

تحقيق جميع الأهداف والأغراض أنني لا أرغب في الاستفادة من الخيار المذكور أعلاه بشأن تغيير علاقة عملي وأفضل الحفاظ على علاقتي المؤقتة والظروف الاقتصادية والتنظيمية الحالية ذات الصلة كما هي على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية الإقليمية المذكورة أعلاه.

التاريخ  
توقيع الموظف

العمل بموجب عقد دائم  
عقد عمل دائم للأفراد

أعین أنا، رب العمل الموقع أدناه ..... رئيس الشركة الزراعية المسماة  
الجماعية الإقليمية لمقاطعة فيرونا واتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 2018/06/19 الخاصة بالعمال الزراعيين بدايةً من تاريخ ..... السيد/السيدة  
المولود في .....  
بتاريخ ..... بوظيفة عامل زراعي دائم بموئل  
..... وتُسند إليه مهام .....

ويصبح عقد العمل دائماً بعد اجتيازه فترة الاختبار لمدة:  
26 يوم عمل للعمال المصنفين ضمن المجال رقم 1 و 20 يوم عمل للعمال  
المصنفين ضمن المجال رقم 2 و 14 يوم عمل للعمال المصنفين ضمن المجال رقم  
3.

ويقر الطرفان بقبول أحكام اتفاقية العمل الجماعي الحالية الخاصة بالعمال الزراعيين في مقاطعة فيرونا بشأن الشروط الاقتصادية والتنظيمية.  
اطلع ووافق ووقع عليه

توقيع القبول  
الموظف

التاريخ  
رب العمل

الملحق ث

تحويل عقد العمل من مؤقت إلى دائم  
عقد عمل دائم للأفراد

عمل السيد/السيدة ..... بصفته عاملاً زراعياً مؤقتاً بموئل  
..... في شركة السيد/السيدة .....  
180 يوماً من العمل الفعلي خلال 12 شهراً بعد تاريخ التعيين.

وقد انتهت علاقة العمل المؤقتة بموجب المادة رقم 8 من الاتفاقية الإقليمية هذه بتاريخ .....  
وتبدأ علاقة العمل الدائمة الجديدة.

وبناءً على ما سبق، يعين رب العمل بموجب اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية بمقاطعة فيرونا واتفاقية العمل الجماعية الوطنية  
C.C.N.L. الصادرة بتاريخ 2018/06/19 للعمال الزراعيين السيد/السيدة ..... المولود في  
بوظيفة عامل زراعي دائم بموئل ..... بتاريخ .....  
..... وتُسند إليه مهام .....

ويحيل الطرفان إلى أحكام اتفاقية العمل الجماعي الحالية الخاصة بالعمال الزراعيين في مقاطعة فيرونا بشأن الشروط الاقتصادية والتنظيمية، وذلك دون الإخلال بغيرها من  
الشروط المناسبة.  
اطلع ووافق ووقع عليه

التاريخ

توقيع القبول  
الموظف

رب العمل

مُرسل إلى شركة

-----

الموضوع: تقديم استحقاق أولوية التعيين خلال شهرين بعد انتهاء علاقات العمل بموجب اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية الصادرة بتاريخ 2016/12/12

أقر أنا الموقع أدناه، .....المولود في .....

بتاريخ ..... وعنوان الإقامة .....

عبر ..... رقم الهاتف .....

متحملاً

المسؤولية أنني قد عملت لدى الشركة من تاريخ ..... حتى ..... ؛ من  
..... حتى ..... بموجب عقد مؤقت وقد أسندت إلي المهام التالية

-----

وبناءً عليه، أطلب  
بالإقرار بحقي في أولوية التعيين لدى نفس الشركة بموجب العقد المذكور في الموضوع، في حال تعيين الشركة عمالاً لأداء نفس المهام.

التاريخ ..... العامل

-----

إقرار باستلام طلب أولوية التعيين

تقر الشركة ..... باستلامها طلب الإقرار بأولوية التعيين المقدم

من السيد/السيدة ..... بتاريخ .....  
الشركة  
لحالة العامل المؤقت

مذكرة تفاهم لتجديد اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية الخاصة بالعمال الزراعيين في فيرونا

حُزرت هذه المذكرة بتاريخ 17 أكتوبر 2021 في فيرونا

بين

- نقابة الزراعة في فيرونا، ويمثلها عضو مجلس إدارتها باولو فيراريس بمساعدة مديرها لويجي باساني ومديرة مكتب النقابة لورا غالفاني؛
- وإدارة مقاطعة فيرونا التابعة لنقابة المزارعين الإيطاليين، وتمثلها نائبة رئيسها ومديرة علاقات أعمالها لورا فيرين؛

و

- Fai Cisl ويمثلها ألبساندرو أنسيلمي؛
- Flai Cgil ويمثلها فوستو زوبا وبولو سالفلي؛
- Uila Uil ويمثلها جوزيبي روفيني وأندريا منغيلي؛

وعقب تدوين محضر الاجتماع المنعقد بتاريخ 2012/10/4، اتفقت الأطراف على ما يلي: الاتفاقية الثانية

اتفقت الأطراف على تأسيس كيان واحد بتاريخ 2012/12/31 يضم كفاءات ENBIAV وCassa extra legem (CIMILA) بموجب ما اتفقت عليه المؤسسات الوطنية المعنية من أحكام وشروط. كما اتفقت الأطراف على ما يلي:

□ تخصيص مبلغًا إضافيًا قدره 90,000 يورو على ذمة تشغيل الهيئة الجديدة، سيُحتسب نسبتته المنوية في منحة Cim اعتبارًا من 1 يناير 2013 وسيتمثلها أرباب العمل، حيث سيخصص جزء كبير من الأنشطة لصالح الشركات فيما يتعلق بالتزاماتها المتعلقة بالسلامة المهنية.

□ اعتبارًا من 2013/01/01، ستعادل إضافات بدل الإجازة المرضية التي تدفعها CIMILA الآن نسبة 100% من الأجر المقرر المستحق للعامل عن الأيام الثلاثة الأولى من الإجازة المرضية، بغض النظر عن مدتها حتى 40% من اليوم الرابع إلى اليوم العشرين و33,34% من اليوم الحادي والعشرين إلى اليوم 180. وسيُدفع المعهد الوطني للضمان الاجتماعي الإضافات عند دفع البدل.

□ اعتبارًا من 2013/01/01، ستُقدر قيمة بدل إجازة الولادة الذي تدفعه Cimila حاليًا بمبلغ 500.00 يورو لكل طفل مولود بعد 31 ديسمبر 2012.

وبالنسبة للفترة من 2013/01/01 حتى 2013/12/31، اتفقت الأطراف كذلك على منح العمال الزراعيين الذين عملوا لمدة 102 يوم عمل على الأقل خلال عام 2012، حتى لو كان ذلك لدى أكثر من رب عمل البدلات التالية:

1. منحة قدرها 50% من إجمالي النفقات حتى 300.00 يورو من الرسوم الدراسية الخاصة برياض الأطفال لأولادهم خلال عام 2013.

2. منحة قدرها 100.00 يورو من الرسوم الدراسية عن كل طفل مسجل في رياض الأطفال خلال عام 2013.

3. منحة قدرها 200.00 يورو من الرسوم الدراسية عن كل طفل مسجل بالمدرسة الثانوية خلال عام 2013 لشراء الكتب المدرسية.

4. منحة قدرها 200.00 يورو عن كل طفل معال ملتحق بالجامعة تزامًا مع الاختبارات خلال عام 2013.

ستحدد الأطراف المستندات المطلوبة من العمال الزراعيين للحصول على المنح المشار إليها في البنود من (1) إلى (4).

يجوز تقديم المنح المشار إليها في البنود من 1 إلى 4) لأعوام أخرى بعد 2013 حسب وضع ميزانية الهيئة.

وأخيراً وللتحقق من فعالية عمل الهيئة، تتعهد الأطراف بالاجتماع سنوياً في منتصف أكتوبر للتحقق من كفاية الموارد فيما يتعلق بتطوير أنشطة الهيئة وسد العجز الاقتصادي اللازم عند الاقتضاء.

إضافات إلى المادة رقم 14 تصنيف العمال الزراعيين وعمال زراعة النباتات المزهرة

اتفقت الأطراف، أثناء مراجعة المقترحات الخاصة بالوظائف الجديدة التي ظهرت خلال عملية المفاوضات، على دمج أحكام المادة رقم 14 على النحو التالي:

1. عامل محطة الغاز الحيوي: المجال 2 المستوى 5
2. عامل ترفيحي بمزارع السياحة الزراعية حاصل على مؤهل مهني و/أو تعليمي أو ما يعادلها: المجال 2 المستوى 4
3. عامل حراسة مسائية في مزارع السياحة الزراعية: المجال 2 المستوى 5

إضافات إلى المادة رقم 15 الأجور

اتفقت الأطراف على احتساب الزيادات المضافة للأجور بموجب النسب والطرق التالية: 5.7% على الأجور المقررة اعتباراً من 2011/12/31 بتواريخ النفاذ التالية

- اعتباراً من 2012/11/1، يصرف 80% من زيادة الراتب
- اعتباراً من 2013/3/1، تصرف نسبة 20% المتبقية من الزيادة.

تقر الأطراف، تطبيقاً لما تنص عليه بالفعل اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الصادرة بتاريخ 25 مايو 2010 في المادة رقم 44 منها أنه يحق للعمال المؤقتين الحصول على أجر عن ساعات العمل الفعلية خلال اليوم.

وفي حال الانقطاع عن العمل بسبب أي حالة من حالات القوة القاهرة، سيحصل العامل على مقابل عن الساعات التي لم يعمل خلالها ويقدر ما بقي العامل في الشركة تحت تصرف رب العمل.

وتفي الشركة، من خلال التزامها بالاتفاقية الثنائية واستيفاء لالتزامات المنح ذات الصلة، بجميع التزاماتها في هذا الصدد تجاه العمال.

الضمان الاجتماعي التعاقدى

تمثل البدلات المنصوص عليها في المواد 3 و34 و35 من هذه الاتفاقية حفاً تعاقدياً لكل عامل. وبالتالي، يحق لأي عامل يعمل لدى أي شركة لا تلتزم بالنظام الثنائي ولا تدفع المنح ذات الصلة الحصول على ما يعادل هذه البدلات مباشرةً من الشركة نفسها.

وتفي الشركات، عند الانضمام للاتفاقية الثنائية والامتثال لالتزامات المنح ذات الصلة، بجميع التزاماتها في هذا الصدد تجاه العمال.

وفي حال عدم دفع رب العمل للمنح المنصوص عليها في المادتين 34 و35 من اتفاقية العمل الجماعية الإقليمية هذه إلى الهيئة على النحو المشار إليه في المادة رقم 3 اعتباراً من 1 يناير 2013 ودون الإخلال بالالتزام بدفع ما يعادل هذه البدلات إلى العامل، فإنه يلتزم أن يدفع إلى العمال حصة إضافية من الراتب - معفاة من حساب مكافأة نهاية الخدمة - مقابل تطبيق النسب المنوية CIM (المادة رقم 34) وCAC (المادة رقم 35) للمنح الإقليمية على الراتب الأساسي للعامل.

نص الاتفاقية  
"Rappresentante per la sicurezza territoriale" RLST (وكيل السلامة الإقليمية)

خُرت هذه الاتفاقية بتاريخ 2022/01/12 في فيرونا في المقر الرئيسي للهيئة الثنائية AgriBi Ente Bilaterale per l'agricoltura Veronese:

- نقابة العمال في فيرونا، ويمثلها رئيسها أليكس فانتيبي بمساعدة مديرها جوزيبي روفيني ومديرة مكتب النقابة القانوني ماريا أسونتا كاساتو؛  
نقابة الزراعة في فيرونا، ويمثلها رئيسها أليبرتو دي توغني بمساعدة مديرها لويجي باساني ومديرة مكتب النقابة لورا غالفاني؛  
وإدارة مقاطعة فيرونا التابعة لنقابة المزارعين الإيطاليين، ويمثلها رئيسها أندريا لافاغولي بمساعدة مديرتها مارتا تورولا ومديرة مكتب النقابة لورا فيرين؛
- Fai Cisl ويمثلها ماتيو مرلين؛
  - Flai Cgil وتمثلها ماريا بيا مازاسيت؛
  - Uila Uil ويمثلها دانيل ميراندولا؛

حيث أنه:

- إنفاذاً للمرسوم التشريعي رقم 2008/81 والمادتين 47 و48 منه، جرى طرح وتقديم الوظيفة الجديدة RLST (وكيل السلامة الإقليمية للعمال) مع إيقاف عملية المفاوضة الوطنية الخاصة بهذه الفئة أو أي قرار وزاري لتحديد طرق التعيين أو الاختيار وأدوات أداء المهام ذات الصلة؛
- وقعت بتاريخ 2013/06/03 أثناء انتظار الوساطة في هذا الصدد من خلال المفاوضة الجماعية Confederazione Italiana Agricoltori و Confagricoltura Verona و Flai Cgil و Uila Uil of Verona اتفاقية لتعيين وكلاء إقليميين لسلامة العمال لدى الشركات القائمة في مقاطعة فيرونا والتي لا يوجد فيها وكيل داخلي مختص بسلامة العمال وتتعهد بالاجتماع مجدداً حال التوصل إلى اتفاق وطني بشأن وكلاء السلامة الإقليميين.
- مع تجديد اتفاقية العمل الجماعية الوطنية بتاريخ 2018/06/19، جرى توقيع الاتفاقية الوطنية لوكيل السلامة الإقليمية دون الإخلال بأي اتفاقيات إقليمية سارية بالفعل في هذه الأثناء؛
- بعد ثماني سنوات من عمل وكيل السلامة الإقليمية تحت إدارة الهيئة الثنائية AgriBi، شعرت الأطراف بالحاجة إلى الاجتماع لتقييم الوضع وتقييم التجربة تقييماً إيجابياً والنظر كذلك في تعديل الاتفاقية الخاصة بممارسة وكيل السلامة الإقليمية لمهامه في مقاطعة فيرونا؛
- طلبت نقابة العمال، بعد إقرار الاتفاقية الوطنية الموقعة، المشاركة في الاتفاقية المنظمة لمهام وكيل السلامة الإقليمية لمقاطعة فيرونا والتوقيع عليها.  
وبناءً على كل ما سبق، اتفقت الأطراف وقررت ما يلي:

1. يُعد التمديد جزءاً لا يتجزأ من هذه الاتفاقية؛
2. ستبقى الخدمة التي يقدمها وكيل السلامة الإقليمية للمزارع في مقاطعة فيرونا تحت مسؤولية الهيئة الثنائية AGRI.BI. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese والتي ستتحمل بنفس الطريقة كما كان الوضع في السابق الإدارة التامة لنشاط وكلاء السلامة الإقليميين وما يترتب على ذلك من مسؤوليات وستحدد الأنشطة التي يتعين تنفيذها بالإجراءات المناسبة بما يتوافق مع أحكام اتفاقية النقابة الوطنية والمرسوم التشريعي رقم 2008/81 وما يطرأ عليه من تعديلات. كما تقر الأطراف على إسناد مهام الهيئة المشتركة للسلامة إلى الهيئة الثنائية AGRI.BI في أماكن العمل المنصوص عليها في البند ج) من الفقرة 1 من المادة رقم 2 والمرسوم التشريعي رقم 2008/81.
3. يبقى عدد وكلاء السلامة الإقليميين لمقاطعة فيرونا 3 وتحمل Fai-Cisl و Flai-Cgil و Uila-Uil مسؤولية تعيينهم بالتزامن وكذلك في حالات الاستبدال أو التناوب في التعيين.
4. يتلقى الأشخاص المعينون، بموجب المتفق عليه في النقطتين 3 و5 من الملحق رقم 17 من قانون اتفاقية العمل الجماعية الوطنية الذين يتمتعون بخبرة في مجال الزراعة ومن عينتهم المؤسسات النقابية العمالية في فيرونا Fai و Flai و Uila والتي تمثل العمال الزراعيين، تدريباً أساسياً في الصحة والسلامة المهنية.



5. يجوز لوكلاء السلامة الإقليميين الذين تعينهم الهيئة الثنائية AGRI.BI الاهتمام بالأنشطة الأخرى التي تكلفهم بها لجنة الإدارة عند الاقتضاء بالإضافة إلى أنشطة السلامة المهنية.
6. يحظر على وكلاء السلامة الإقليميين القيام بأنشطة ترويجية للنقابات العمالية. ويجب عليهم عند أداء ما يُسند إليهم من مهام الحفاظ على السرية التامة لما يصل إلى أيديهم من بيانات ومعلومات أثناء أدائهم الأنشطة. ويجوز مشاركة هذه البيانات والمعلومات حصريًا مع لجنة الإدارة في الهيئة عند الاقتضاء.

اطلع ووافق وقع عليها

FAI –CISL

CONFAGRICOLTURA VERONA

FLAI-CGIL

COLDIRETTI VERONA

UILA-UIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

العمال الدائمون: الأجر بالساعة

الفئة	العمل المعتاد الساعات	العمل الإضافي الساعات	أيام الأحد والعطلات	العمل المسائي والعمل الإضافي في أيام الأحد/العطلات	العمل المسائي في أيام الأحد/العطلات
المستوى 1 (مستوى جديد)	11.19 يورو	13.99 يورو	15.11 يورو	15.67 يورو	16.79 يورو
المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)	10.62 يورو	13.27 يورو	14.33 يورو	14.86 يورو	19.52 يورو
المستوى 3 (متخصص سابق)	9.99 يورو	12.49 يورو	13.49 يورو	13.99 يورو	14.99 يورو
المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)	9.52 يورو	11.89 يورو	12.85 يورو	13.32 يورو	14.27 يورو
المستوى 5 (مؤهل سابق)	8.97 يورو	11.21 يورو	12.11 يورو	12.56 يورو	13.46 يورو
المستوى 6 (عام سابق ص. 137)	7.90 يورو	9.88 يورو	10.67 يورو	11.06 يورو	11.85 يورو
المستوى 7 (عام سابق ص. 110)	6.36 يورو	7.95 يورو	8.58 يورو	8.90 يورو	9.54 يورو

العمال الدائمون: الأجر الشهري

الأجر	حسب الفئة
المستوى 1 (مستوى جديد)	1,891.25 يورو
المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)	1,794.01 يورو
المستوى 3 (متخصص سابق)	1,689.07 يورو
المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)	1,608.15 يورو
المستوى 5 (مؤهل سابق)	1,516.17 يورو
المستوى 6 (عام سابق ص. 137)	1,335.76 يورو
المستوى 7 (عام سابق ص. 110)	1,074.38 يورو

العمال المؤقتون: الأجر بالساعة

الفئة	العمل المعتاد الساعات	العمل الإضافي الساعات	أيام الأحد والعطلات	العمل المسائي والعمل الإضافي في أيام الأحد/العطلات	العمل المسائي في أيام الأحد/العطلات
المستوى 1 (مستوى جديد)	14.60 يورو	17.40 يورو	18.51 يورو	19.07 يورو	20.19 يورو
المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)	13.85 يورو	16.51 يورو	17.56 يورو	18.09 يورو	19.15 يورو
المستوى 3 (متخصص سابق)	13.04 يورو	15.54 يورو	16.53 يورو	17.03 يورو	18.03 يورو
المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)	12.41 يورو	14.79 يورو	15.74 يورو	16.22 يورو	17.17 يورو
المستوى 5 (مؤهل سابق)	11.70 يورو	13.94 يورو	14.84 يورو	15.29 يورو	16.19 يورو
المستوى 6 (عام سابق ص. 137)	10.31 يورو	12.29 يورو	13.08 يورو	13.47 يورو	14.26 يورو
المستوى 7 (عام سابق ص. 110)	8.29 يورو	9.88 يورو	10.52 يورو	10.83 يورو	11.47 يورو
المستوى 8 (عامل جمع سابق)	7.50 يورو	8.94 يورو	9.51 يورو	9.80 يورو	10.38 يورو

مكافأة نهاية الخدمة للعمال المؤقتين

الأجر بالساعة	الأجر باليوم	الفئة
0.97 يورو	6.28 يورو	المستوى 1 (مستوى جديد)
0.92 يورو	5.95 يورو	المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)
0.86 يورو	5.61 يورو	المستوى 3 (متخصص سابق)
0.82 يورو	5.34 يورو	المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)
0.77 يورو	5.03 يورو	المستوى 5 (مؤهل سابق)
0.68 يورو	4.43 يورو	المستوى 6 (عام سابق ص. 137)
0.55 يورو	3.57 يورو	المستوى 7 (عام سابق ص. 110)
0.50 يورو	3.23 يورو	المستوى 8 (عامل جمع سابق)

سلم رواتب عمال زراعة النباتات المزهرة في مقاطعة فيرونا - تسري اعتبارًا من 2021/01/01

العمال الدائمون: الأجر بالساعة

الفئة	العمل المعتاد الساعات	العمل الإضافي الساعات	أيام الأحد والعطلات	العمل المسائي	العمل الإضافي في أيام الأحد أو العطلات	العمل المسائي في أيام الأحد/العطلات
المستوى 1 (مستوى جديد)	11.19 يورو	14.44 يورو	15.67 يورو	16.56 يورو	16.79 يورو	17.34 يورو
المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)	10.62 يورو	13.70 يورو	14.87 يورو	15.72 يورو	15.93 يورو	16.46 يورو
المستوى 3 (متخصص سابق)	9.99 يورو	12.89 يورو	13.99 يورو	14.79 يورو	14.99 يورو	15.48 يورو
المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)	9.52 يورو	12.28 يورو	13.33 يورو	14.09 يورو	14.28 يورو	14.76 يورو
المستوى 5 (مؤهل سابق)	8.97 يورو	11.57 يورو	12.56 يورو	13.28 يورو	13.46 يورو	13.90 يورو
المستوى 6 (عام سابق ص. 137)	7.90 يورو	10.19 يورو	11.06 يورو	11.69 يورو	11.85 يورو	12.25 يورو
المستوى 7 (عام سابق ص. 110)	6.36 يورو	8.20 يورو	8.90 يورو	9.41 يورو	9.54 يورو	9.86 يورو

العمال المؤقتون: الأجر بالساعة

الفئة	ساعات العمل المعتاد	العمل الإضافي	العمل في أيام الأحد/العطلات	العمل المسائي	العمل الإضافي في أيام الأحد/العطلات	العمل المسائي في أيام الأحد/العطلات
المستوى 1 (مستوى جديد)	14.60 يورو	17.85 يورو	19.08 يورو	19.97 يورو	20.20 يورو	20.75 يورو
المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)	13.85 يورو	16.93 يورو	18.10 يورو	18.95 يورو	19.16 يورو	19.69 يورو
المستوى 3 (متخصص سابق)	13.04 يورو	15.94 يورو	17.04 يورو	17.84 يورو	18.04 يورو	18.53 يورو
المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)	12.41 يورو	15.17 يورو	16.22 يورو	16.98 يورو	17.17 يورو	17.65 يورو
المستوى 5 (مؤهل سابق)	11.70 يورو	14.30 يورو	15.29 يورو	16.01 يورو	16.19 يورو	16.63 يورو
المستوى 6 (عام سابق ص. 137)	10.31 يورو	12.60 يورو	13.47 يورو	14.10 يورو	14.26 يورو	14.66 يورو
المستوى 7 (عام سابق ص. 110)	8.29 يورو	10.13 يورو	10.83 يورو	11.34 يورو	11.47 يورو	11.79 يورو
المستوى 8 (عامل جمع سابق)	7.50 يورو	9.17 يورو	9.80 يورو	10.26 يورو	10.38 يورو	10.66 يورو

مكافأة نهاية الخدمة للعمال المؤقتين

الأجر بالساعة	الأجر باليوم	الفئة
0.97 يورو	6.28 يورو	المستوى 1 (مستوى جديد)
0.92 يورو	5.95 يورو	المستوى 2 (ممتاز متخصص سابق)
0.86 يورو	5.61 يورو	المستوى 3 (متخصص سابق)
0.82 يورو	5.34 يورو	المستوى 4 (ممتاز مؤهل سابق)
0.77 يورو	5.03 يورو	المستوى 5 (مؤهل سابق)
0.68 يورو	4.43 يورو	المستوى 6 (عام سابق ص. 137)
0.55 يورو	3.57 يورو	المستوى 7 (عام سابق ص. 110)
0.50 يورو	3.23 يورو	المستوى 8 (عامل جمع سابق)