**CONTRAT PROVINCIAL DE TRAVAIL DES OUVRIERS AGRICOLES
DE LA PROVINCE DE VÉRONNE
1^{er} janvier 2020 31 décembre 2023**

**CONFAGRICOLTURA VERONA
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI**

FAI -CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

**AGRI .BI.
ACTIVITÉ ET FONCTIONNEMENT**

S'ADRESSES AUX ORGANISATIONS

➤ **Confagricoltura Verona**

Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA Tél.
045/8628811 Fax 045/8620833
e-mail : verona@confagricoltura.it
www.confagricolturavr.it

➤ **Federazione Provinciale Coldiretti**

Viale del Lavoro n. 52 37122 VERONA
Tel. 045/8678211 - Fax 045/8012898
e-mail : verona@coldiretti.it
www.verona.coldiretti.it

➤ **Confederazione Italiana Agricoltori**

Via Sommacampagna 63/e 37137 VERONA Tel.
045/8626248 - Fax 045/ 8622317
e-mail : verona@cia.it segreteria@ciaverona.it

➤ **FAI CISL Vérone**

Secrétariat provincial de Vérone
Lungadige Antonio Galtarossa, 22 37133 Vérone
Tél : 0458096277 Fax : 0458032099
e-mail : fai.verona@cisl.it
site web : www.faicislverona.it
PEC : faicislverona@pec.it

➤ **FLAI-CGIL Vérone**

Via L. Settembrini n. 6 37123 VERONA Tél.
045/ 8674611 Fax 045/ 8010078
e- courriel :
flai@cgilverona.it site web :
www.cgilverona.it PEC :
flai@pec.cgilverona.it

➤ **UILA-VERONA**

Corso Venezia,107 Verona(VR) Phone
045 981356 Fax 045 533776 e-mail
: verona@uila.it
site web : www.uila-verona.it PEC
: uilaveronatrento@pec.it

➤ **AGRI.BI.**

Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Secrétariat Tél. 045/8204555 fax 045/4854845

Service de sécurité Tél : 045/8204555 fax 04547700087
e-mail : info@agribi.verona.it

INDEX

- Art. 1 Objet du contrat*
- Art. 2 Durée et résiliation du contrat Art.*
- 3 Organisme bilatéral*
- Art. 4 Rapport de travail à temps partiel Art.*
- 5 Réemploi*
- Art. 6-Transformation d'Odd en Odi*
- Art. 7 Recrutement par phase de travail Art. 8 Fêtes obsolètes - Vacances*
- Art. 9 Heures de travail*
- Art. 10 Repos hebdomadaire*
- Art. 11 Travail supplémentaire, pendant les jours fériés et travail de nuit ouvriers agricoles*
- Art. 12 Travail supplémentaire, pendant les jours fériés et travail de nuit pour les travailleurs de la floriculture*
- Art. 13 Classification des agriculteurs agricoles et floricoles Tâches spécifiques de certains ouvriers agricoles.*
- Article 14 Rémunération*
- Art. 15 Primes d'ancienneté*
- Art. 16 Travail à la pièce*
- Art. 17 Indemnité de licenciement*
- Art. 18 Paiement de la rémunération*
- Art. 19 Rémunération supplémentaire spéciale pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminé Art. 20 Remboursements des frais*
- Art. 21 Traitements phytosanitaires et épandage d'engrais*
- Art. 22 Récolte des fruits et légumes de serre et des champignons*
- Art. 23 Logement et autres prestations pour les ouvriers agricoles et la main-d'œuvre migrante Art. 24 Ouvriers agricoles à durée indéterminé : Concession pour l'élevage de volailles et de porcs*
- Art. 25 Ouvriers agricoles à durée indéterminée : intervention du CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli - caisse de compensation salariale pour les ouvriers agricoles) Art. 26 Ouvriers agricoles à durée indéterminée. Congés extraordinaires.*
- Art. 26a Ouvriers agricoles à durée déterminée. Congés extraordinaires et congés parentaux*
- Art. 27 Congés pour cours de formation continue*

Art. 28. Congés pour les cours de rattrapage scolaire

Art. 29 Ouvriers agricoles à durée indéterminée. Discipline des licenciements

individuels Art. 30 Discipline du travail et mesures disciplinaires

Art. 31 Ouvriers agricoles à durée indéterminée. Démissions pour juste motif

Art. 32 Pensions et allocations familiales

Art. 33 Mobilité territoriale de la main-d'œuvre

Art. 34 Conventions

Art. 35 Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese Agri.bi

Art. 36 Contribution assistance contractuelle (CAC)

Art. 37 Cotisations syndicales par

procuration Art. 38 Exclusivité

d'impression

⇒ **Annexe A :** Statut Agri.bi

⇒

⇒ **Annexe B :** Déclaration d'option pour la poursuite de la relation à durée déterminée

⇒ **Annexe C :** Contrat individuel de travail à durée indéterminée

⇒ **Annexe D :** Transformation d'une relation de travail à durée déterminée en une relation à durée indéterminée - Contrat individuel de travail à durée indéterminée

⇒ **Annexe E :** Exercice du droit de réengagement

⇒ **Annexe F :** Mise en place de prestations supplémentaires fournies par Agri.Bi

⇒ **Annexe G :** Accord pour la nomination du représentant pour la sécurité territoriale RLST

Tableaux des salaires pour les ouvriers agricoles de la province de Vérone en vigueur depuis le 01.01.2021

Tables des salaires pour le travail supplémentaire, le travail de jour, de nuit et de nuit férié des floriculteurs de la province de Vérone en vigueur à partir du 01/01/2021

CONTRAT PROVINCIAL DE TRAVAIL DES OUVRIERS AGRICOLES ET FLORICULTEURS
DE LA PROVINCE DE VÉRONE

- Texte révisé en fonction de tous les accords complémentaires et modificatifs au 31.08.2021 -

Entre

Confagricoltura Verona représentée par le président Paolo Ferrarese assisté du directeur Luigi Bassani et de la responsable du bureau syndical Laura Galvani ;
la Federazione Provinciale Coldiretti de Vérone représentée par le président Daniele Salvagno, assisté du directeur Giuseppe Ruffini et de la responsable du Bureau syndical Maria Assunta Casato ;
la Confederazione Italiana Agricoltori de Vérone, représentée par son président, Andrea Lavagnoli, assisté de sa directrice, Marta Turolla, et de la responsable du Bureau syndical, Laura Ferrin

e

la **FAI-CISL** représentée par le secrétaire provincial Matteo Merlin assisté de Maurizio Tolotto
la **FLAI-CGIL** représentée par la secrétaire provinciale Maria Pia Mazzasette assistée de Luigi Santoni et Samba Sarr
l'**UILA-UIL** représentée par le secrétaire provincial Daniele Mirandola assisté d'Alberto Arcozzi

Art. 1 Objet du contrat

La présente Convention collective provinciale du travail règle les relations de travail entre les employeurs du secteur agricole, individuels ou associés, et les sociétés coopératives, telles que définies dans la CCT du 19 juin 2018, et les ouvriers agricoles selon les règles spécifiques qui y sont indiquées.

Le contrat de travail provincial s'applique également aux entreprises qui effectuent des travaux d'aménagement paysager et d'entretien publics et privés, ainsi qu'aux entreprises d'agritourisme, de floriculture, de faune et d'aquaculture.

Art. 2 Durée et résiliation du contrat

La présente convention, à l'exception des points qui prévoient expressément une durée différente, est valable du 01.01.2021 au 31.12.2021 pour la partie économique et du 01.01.2020 au 31.12.2023 pour la partie réglementaire et se renouvelle tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes au moins cinq mois avant l'échéance, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui met fin à l'accord notifie à l'autre partie les nouvelles propositions au moins quatre mois avant la date d'expiration et la discussion des nouvelles propositions et des contre-propositions éventuelles commence au plus tard un mois après leur présentation.

Le présent Contrat reste en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat.

Art. 3 Organisme bilatéral

En application de l'art. 8 de la Convention collective nationale de travail pour les ouvriers de l'agriculture et de la floriculture conclue le 25 mai 2010 et l'art. 34 de Contrat de travail provincial signé le 17 octobre 2012, compte tenu de la loi n° 30/2003 et du décret législatif n° 276/2003, un organisme bilatéral appelé « AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE », avec pour mission de :

- a) compléter l'assistance obligatoire en cas de maladie ou d'accident et, en général, de compléter l'assistance publique pour les travailleurs du secteur agricole de la Province de Vérone sur la base d'accords syndicaux ;

- b) reconnaître, sous réserve des disponibilités financières, d'autres traitements et avantages pour les travailleurs agricoles de la province de Vérone ;
- c) observer et suivre les dynamiques et les tendances du marché du travail agricole dans la Province de Vérone, également en ce qui concerne l'égalité des chances ;
- d) adopter des services et des instruments en faveur d'un emploi plus nombreux et de meilleure qualité en introduisant des activités de services pour faire correspondre l'offre et la demande de travail ;
- e) soutenir les actions et participer aux activités visant à lutter contre les phénomènes du travail non déclaré et de l'exploitation de la main-d'œuvre dans l'agriculture, notamment par le biais d'un service transparent de mise en relation entre l'offre et la demande de travail ;
- f) promouvoir et soutenir le développement de la formation des travailleurs du secteur primaire dans la Province de Vérone ;
- g) promouvoir et encourager les mesures visant à améliorer la sécurité sur le lieu de travail dans le secteur primaire de la Province de Vérone ;
- h) réaliser des études, des recherches, des formations et des activités de publication liées aux missions institutionnelles ;
- i) percevoir pour le compte des associations patronales et syndicales la contribution pour l'assistance contractuelle prévue à l'art. 35 de l'accord provincial sur le travail ;
- j) exercer d'autres fonctions que les Parties constituantes jugent appropriées pour l'amélioration des relations syndicales.

Afin de permettre à l'Organisme bilatérale d'assurer et de fournir les prestations et traitements sociaux susmentionnés ainsi que de mener à bien les autres activités qui lui sont confiées, il est institué, à compter du 1.1.2021, une contribution dont le montant est le suivant

- 0,55 pour cent du salaire imposable aux fins de la sécurité sociale des employeurs*
- 0,35 pour cent du salaire imposable à des fins de sécurité sociale à la charge des employés jusqu'au 30.06.2021, converti en 0,40 pour cent du salaire imposable à des fins de sécurité sociale des employés à partir du 01.07.2021*

**Montants actualisés aux accords signés entre les parties signataires de cette CPT le 25.03.2021 et le 13.07.2021*

Les prestations prévues par cet article et par les articles suivants, 35 et 36 du présent Contrat constituent un droit contractuel de tout travailleur, qui acquiert donc - exclusivement vis-à-vis de l'entreprise qui n'adhère pas au système de la bilatéralité et qui ne paie pas la cotisation correspondante - le droit au paiement direct par l'entreprise de prestations équivalentes.

L'entreprise, en adhérant à la bilatéralité et en s'acquittant de ses obligations de contribution, remplit toutes ses obligations à cet égard envers ses travailleurs.

L'employeur qui ne verse pas à l'Organisme visée à l'article 3 la contribution prévue aux articles 35 et 36 du présent Contrat provincial est tenu, à partir du 1^{er} janvier 2013, sans préjudice de l'obligation de verser au travailleur des prestations équivalentes, de verser au travailleur une partie supplémentaire du salaire - exclue de la base de calcul de l'indemnité de licenciement - égale au chiffre résultant de l'application des pourcentages des contributions prévues aux articles 35 et 36 du présent contrat sur le salaire effectif du travailleur individuel

Note verbale

Les parties, également à la lumière de la récente loi sur le Corporatisme, s'engagent à promouvoir des actions concrètes pour garantir les conditions de légalité ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu de travail, à travers l'intervention du système de bilatéralité, également en identifiant et en diffusant des pratiques qui valorisent et encouragent les activités économiques du secteur agricole et des travailleurs du secteur.

Art. 4 Relation de travail à temps partiel

Sur la base des dispositions du dernier alinéa de l'article 17 de la CCT du 19 juin 2018 afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de travail et les besoins particuliers de flexibilité dans le secteur agricole, il est convenu de réduire la limite de durée minimale de travail, pour le temps partiel hebdomadaire, de 24 heures à 16 heures pour les tâches suivantes :

- capture de la volaille
- collecte des œufs
- service à table, nettoyage et rangement des chambres, préparation, dans un ordre préétabli, des aliments et des repas, au sein des entreprises d'agritourisme.

Art. 5 Réemploi

En complément des dispositions de l'article 20 de la CCT du 18 juin 2018, il est stipulé que les travailleurs qui ont exercé leur droit au réemploi en vertu de l'article 8/bis de la loi 79/83 et des modifications ultérieures, doivent être convoqués par l'entreprise avec un préavis suffisant.

Art. 6 Transformation d'Odd en Odi

En complément de l'art. 23 de la CCT du 18 juin 2018, il est stipulé :

- a) Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a proposé au salarié, à l'expiration du 180^e jour, de passer à un contrat à durée indéterminée.
Si le travailleur n'exerce pas ce droit dans les 10 jours, l'employeur réitère la communication susmentionnée par lettre recommandée avec accusé de réception.
L'absence de réponse dans un délai de cinq jours est considérée comme une renonciation tacite du salarié à son droit de passer à la durée indéterminée et comme une option implicite de poursuivre la relation à durée déterminée existante. Il est entendu que le travailleur (s'il n'y a pas eu d'interruption formelle de la relation de travail entre-temps) peut à tout moment demander le passage à la durée indéterminée.
Si le travailleur renonce à signer le contrat à durée indéterminée, il doit signer la déclaration d'option pour la poursuite de la relation à durée déterminée existante (voir annexe B)
- b) En l'absence de la déclaration d'option pour la poursuite de la relation à durée déterminée ou, à défaut, de la preuve d'avoir proposé au salarié la possibilité de transformer la relation de durée déterminée en durée indéterminée par lettre recommandée avec avis de réception, le travailleur doit être considéré comme étant à durée indéterminée. Dans ce cas, le troisième élément versé au travailleur comme s'il s'agissait d'un travailleur à durée déterminée doit être compris comme une avance et, donc, comme un acompte sur les réelles indemnités qui auraient été dues au travailleur avec un contrat à durée indéterminée.
- c) Si un contrat de travail est converti d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté du contrat à durée indéterminée commencera le jour de la conversion.

Art. 7 Recrutement par étape de travail

Conformément aux dispositions de l'art. 13 CCT du 18 juin 2018, en cas de recrutement par « phase de travail », les phases de travail les plus pertinentes suivantes sont identifiées pour la province de Vérone :

- l'élagage des plantes fruitières ;
- l'élagage de la vigne ;
- le traitement hivernal des fraises ;
- la cueillette des fraises ;
- la transplantation de tabac ;
- la récolte et le traitement estival du tabac ;
- la récolte des fruits sur la plante (pommés - poires - pêches) ;
- la vendange ;

L'entreprise garantira l'emploi pendant toute la durée de la « phase de travail », sauf en cas de phénomènes ou d'événements non imputables au travailleur ou à l'employeur, tels que les intempéries, les dommages aux cultures, les retards de maturation et, dans le cas des entreprises de culture directe, le retour des unités actives ou les échanges de main-d'œuvre visés à l'art. 2139 du code civil.

Les parties confirment que les modèles prévus par la réglementation actuelle pour la notification de l'établissement de la relation de travail aux organismes compétents (y compris le registre des entreprises abrogé) constituent la forme écrite du contrat en agriculture, et en particulier pour les relations de travail à durée déterminée.

Art. 8 Fêtes obsolètes - Jours fériés

Sans préjudice des dispositions des articles 40 et 41 CCT du 18 juin 2018, les quatre jours fériés visés par la loi n° 54 du 5 mars 1977, de manière compatible avec les besoins de l'entreprise, peuvent être ajoutés en tout ou en partie au pécule de vacances ou être appréciés sous forme de congé journalier individuel convenu avec l'entreprise.

L'entreprise s'engage à convenir de la période de vacances avec l'ouvrier à durée indéterminée avant le 30 avril de chaque année.

Les parties conviennent que les travailleurs migrants, employés sur la base de contrats à durée indéterminée, peuvent accumuler des vacances, des congés et des jours de repos compensatoires pour des retours temporaires dans leur pays d'origine.

Art. 9 Heures de travail

La semaine de travail ordinaire est fixée à 39 heures, soit 6 heures et 30 minutes par jour. Par conséquent, en moyenne, le temps de travail sera réparti comme suit :

- lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi : 7 heures
- samedi : 4 heures

Sans préjudice de la limite de la durée du travail visée à l'alinéa 1 du présent article et sans préjudice des activités zootechnique, la répartition du temps de travail, même pour des périodes limitées de l'année et sous réserve des besoins de l'entreprise, peut être répartie sur cinq jours.

L'art. 34, alinéa 3, de la CCT du 18 juin 2018, prévoit que la variabilité de l'horaire hebdomadaire ordinaire est autorisée dans la limite de 85 heures par an, avec un maximum de 44 heures par semaine.

Pour la Province de Vérone, outre les dispositions de l'alinéa 3 de l'art. 34 de la CCT du 18 juin 2018, en présence de conditions environnementales et climatiques particulières et par rapport aux exigences objectives de l'entreprise, une banque épargne-temps de 50 heures par an pourra être définie, en accord avec les ouvriers, avec une durée hebdomadaire maximale de 44 heures. Ces 50 heures sont rémunérées avec une majoration de 10%, sans préjudice de la récupération de ce temps supplémentaire dans une autre période correspondante de l'année.

Pour les travailleurs des élevages zootechniques, le temps de travail pour l'ensemble de l'année est de 6 heures et 30 minutes par jour. Le temps d'horloge sera appliqué dans tous les élevages. Pour les travailleurs employés dans les étables de vaches laitières, compte tenu de la nature particulière du travail, qui peut également commencer avant l'aube, et du fait qu'ils reçoivent une rémunération supplémentaire spéciale, en nature et en espèces, les majorations pour travail de nuit ne seront pas appliquées.

Art. 10 Repos hebdomadaire

En application du 4^e alinéa de l'art. 35 de la CCT du 18 juin 2018, les éleveurs, gardiens et régisseurs qui ne peuvent bénéficier du repos d'un jour férié doivent prendre ce jour sur sept jours.

Art. 11 Travail supplémentaire, pendant les jours fériés et travail de nuit ouvriers agricoles

Il est considéré :

- a) les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà des heures normales de travail visées à l'art. 9 ;
- b) le travail de nuit qui s'effectue de 20 heures à 6 heures le lendemain matin pendant les périodes où l'heure d'été est en vigueur et de 22 heures à 5 heures du matin pendant les périodes où l'heure d'hiver est en vigueur ;
- c) le travail ordinaire férié qui est effectué les dimanches et les autres jours indiqués à l'article 40 de la CCT du 18 juin 2018,
- d) le travail férié supplémentaire est celui effectué en dehors de l'horaire normal de travail, dans les jours fériés ;

Le travail supplémentaire ne peut jamais dépasser trois heures par jour et dix-huit heures par semaine. La limite individuelle maximale ne peut dépasser 300 heures par an.

Les prestations susmentionnés seront effectuées, à la demande de l'employeur, en cas de nécessité évidente et ne devront donc pas avoir un caractère systématique et continu.

Les pourcentages de majoration à appliquer à la rétribution (rémunération de base, rémunération pour imprévus) sont les suivants :

- pour le travail supplémentaire 25% ;
- pour le travail pendant les jours fériés 35% ;
- pour le travail de nuit 40% ;
- pour le travail supplémentaire pendant les jours fériés 40 % ;
- pour le travail de nuit pendant les jours fériés 50%.

Pour les travailleurs à durée déterminée dont la rémunération comprend également le troisième élément, celui-ci est également payé pour les heures supplémentaires, les jours fériés et les heures de nuit, mais dans la même mesure que pour les heures ordinaires.

Pour le travail de nuit et/ou pendant les jours fériés qui s'inscrit dans le cadre de postes réguliers et qui concerne des tâches spécifiques, relevant des fonctions normales du travailleur, seule une majoration de 10 % est appliquée.

Art. 12 Travail supplémentaire, pendant les jours fériés et travail de nuit pour les travailleurs de la floriculture

En considération du développement important du secteur de la floriculture dans la région de Vérone, en précisant que, jusqu'au 31.12.2008, les parties ont toujours voulu que les grilles salariales (y compris les majorations) définies pour la province de Vérone soient appliquées tant aux travailleurs agricoles qu'aux travailleurs de la floriculture, il est convenu qu'à partir du 1^{er} janvier 2009, les pourcentages de majoration pour le travail supplémentaires, les heures supplémentaires de vacances et le travail de nuit sont ceux spécifiquement prévus par le CCT pour les travailleurs de la floriculture.

Art. 13 Classification des ouvriers agricoles et pépiniéristes

Les ouvriers agricoles et pépiniéristes sont classés sur la base de trois domaines professionnels. Le CCT 18 juin 2018 définit les caractéristiques essentielles.

ZONE 1

Ce domaine comprend les travailleurs possédant des qualifications ou des connaissances et compétences professionnelles spécifiques leur permettant d'effectuer des travaux complexes ou nécessitant une spécialisation particulière, qui collaborent directement avec l'employeur ou un superviseur, avec une autonomie de conception et un pouvoir d'initiative. C'est ainsi qu'ils sont distribués :

Niveau 1

- Fromager
- Gestionnaires d'étables de vaches laitières.
- Responsable de la cave.
- Chef fromager.
- Le responsable de l'insémination artificielle, y compris tant ceux qui ont une licence que ceux expérimentés.
- Responsable de l'élevage des truies.
- Responsable de salle dans les consortiums de fruits et légumes et dans les champignonnières : c'est le travailleur qui, recevant des directives de l'employeur ou du directeur, est chargé d'organiser le travail de tri, d'échantillonnage, de sélection, de conditionnement des fruits et des champignons et des traitements mécaniques spéciaux et complexes du produit.
- Responsable d'entrepôt frigorifique.
- Chef d'équipe dans des entreprises agricoles de transformation.
- Responsable d'un abattoir de non-volailles.
- Responsable de l'écloserie.
- Responsable de l'élevage des bovins, des équins, des volailles et des espèces de poissons.
- Responsable de la pasteurisation.
- Responsable de la ponte du mycélium.

Niveau 2

- Contremaître d'entreprises agricoles non transformatrices de plus de 8 salariés. Il s'agit de l'ouvrier travailleur qui, tout en étant capable d'effectuer des activités manuelles, reçoit des instructions du chef de l'entreprise, s'occupe et supervise leur exécution, effectue diverses commissions dans et hors de l'entreprise et enregistre les heures de travail.
- Opérateur de chaudière à vapeur.
- Conducteur d'autobus, de camions avec remorque, de véhicules articulés.
- les électriciens, les mécaniciens, les forgerons, les menuisiers, les plombiers, les maçons, les outilleurs, qui exercent leurs activités avec un degré élevé d'autonomie et de pouvoir d'initiative
- Boucher de boucherie bovines, porcines et équines.
- Fourragiste doseur. C'est la personne responsable de la préparation des mélanges pour les élevages qui possède les connaissances et la pratique nécessaires à l'utilisation d'aliments concentrés et équilibrés, et qui est en mesure d'effectuer les services prophylactiques récurrents prescrits par le vétérinaire.
- Élagueur
- Greffier
- Hybridateur
- Sexeur de poulets

Niveau 3

- Conducteur d'un minibus ou d'un camion d'une capacité de charge allant jusqu'à 8 tonnes.
- Livreur de marchandises.
- Fécondateur laïque. C'est lui qui, dans les élevages de volailles, sait réaliser toutes les opérations connexes en toute autonomie.
- Éleveur de vaches.
- Floriculteur.
- Jardinier.
- Pépiniériste.
- Viticulteur.
- Élagueur de la vigne qui effectue la taille et l'attachage des sarments en travaillant de manière autonome.
- Élagueur de fruits et/ou de jardin travaillant en autonomie.
- Conducteur de machines agricoles complexes. Il s'agit des machines pour lesquelles une qualification ou une spécialisation spécifique est requise (licence, certificat, etc.). En fait, les véhicules qui ne font pas office de tracteurs agricoles.
- Trayeur
- Ruspiste.
- Employé de centres de vente avec responsabilité de caisse.
- Gardien.
- Mécaniciens, monteurs, outilleurs, forgerons, charpentier, maçon qui effectuent leur travail dans le cadre des directives qui leur sont assignées.
- Assistant fromager ayant des compétences techniques particulières pouvant remplacer le fromager.
- Cuisinier dans l'entreprise agritouristique, capable d'organiser la cuisine et le menu de manière autonome.

ZONE 2

Ce domaine comprend les travailleurs qui effectuent des tâches d'exécution variables et non complexes pour l'exécution desquelles des connaissances et des compétences professionnelles - acquises par la pratique ou par la qualification - sont requises. C'est ainsi qu'ils sont répartis :

Niveau 4

- Responsable de la sélection, du mirage des œufs, du décorticage et/ou de l'emballage.
- Assistant de tâche supérieure ayant 12 mois d'ancienneté qui exerce son activité dans le cadre des directives qui lui sont assignées.
- Coordinateur d'équipe qui exerce ses activités dans le cadre des directives qui lui sont assignées.
- Ouvrier dans les entreprises agritouristiques qui est capable de préparer des aliments et des denrées alimentaires à l'intérieur de l'entreprise-même selon un ordre prédéfini.
- Garde-chasse.
- Conducteur de tracteur effectuant des travaux de labours, de labourage et de transport en dehors de l'entreprise et/ou conducteur de véhicules automoteurs d'une puissance supérieure à 74 kW.
- Responsable de activités récréatives dans des entreprises agritouristiques ayant une qualification professionnelle et/ou pédagogique ou équivalente.

Niveau 5

- Les travailleurs de l'eau et des fontaines sont tenus à des horaires complets. Il s'agit du personnage responsable de la surveillance et de la distribution de l'eau d'irrigation depuis son origine jusqu'à son utilisation au fond et de l'entretien des structures et des berges, y compris celles situées sur les canaux de drainage.
- Gardien. Il est chargé de la surveillance nocturne et diurne des entreprises et de ce qu'il y est contenu, et agit selon les instructions du locataire. Le gardien, engagé avec cette qualification spécifique au début de l'année agricole, peut être affecté à des travaux agricoles en cours d'année s'il se révèle inapte au service pour lequel il a été engagé.
- Magasinier. C'est lui qui assume la garde des entrepôts, avec l'obligation de surveiller les marchandises et matériaux divers qui leur sont livrés, de veiller à leur distribution selon les ordres du locataire, et d'être responsable du bon fonctionnement du service qui leur est confié. Le magasinier peut être affecté à d'autres services.
- Conducteur de tracteur effectuant des travaux de labours, de labourage et de transport en dehors de l'exploitation et/ou conducteur de véhicules automoteurs d'une puissance inférieure à 74 kW.

- Conducteur de chariots.
- Responsable du pesage ou de l'échantillonnage dans des entrepôts de fruits et légumes.
- Responsable de la vente directe, du pesage et/ou de l'emballage sans responsabilité de caisse.
- Responsable de l'élevage de bovins, de chevaux, de volailles et de poissons.
- Responsable de l'élevage de volailles. C'est lui qui a la capacité et la compétence de sélectionner les animaux d'élevage, d'entretenir les différentes machines à l'intérieur de l'élevage et de préparer les poulaillers au début de la décharge. Il doit également être capable de vacciner et d'injecter les volailles et savoir tenir en ordre les poulaillers qui lui sont confiés.
- Responsable des élevages porcins. C'est l'ouvrier qui connaît et applique les exigences qualitatives et quantitatives d'une alimentation rationnelle du bétail alloué, selon les différents stades d'âge et en fonction du gain de poids. Il doit également connaître la symptomatologie des maladies les plus fréquentes de l'espèce avec des connaissances essentielles sur les moyens de premiers secours pour éviter les formes de contagion.
- Responsable de l'élagage inexpérimenté avec droit d'avancement au 3^e niveau après 24 mois de travail effectif cumulant également différentes périodes dans différentes entreprises.
- Responsable de l'installation de biogaz.
- Responsable de la surveillance nocturne dans les entreprises agritouristiques.
- Réceptionniste dans les entreprises agritouristiques et les fermes didactiques, sociaux avec un bon niveau de connaissance des langues étrangères, par qualification ou expérience.

ZONE 3

Les travailleurs capables d'effectuer uniquement des tâches génériques et simples ne nécessitant pas d'exigences professionnelles spécifiques ou de compétences technico-pratiques particulières appartiennent à cette zone. C'est ainsi qu'ils sont répartis :

Niveau 6

- Responsable du ménage, à la remise en ordre des chambres et au service aux tables dans les entreprises agritouristiques.
- Réceptionniste dans des entreprises agritouristiques et des fermes didactiques, sociaux avec des tâches générales.
- Les travailleurs engagés pour la récolte qui effectuent des tâches différentes pendant au moins 40% des jours de travail.

Niveau 7

- Ouvriers effectuant des travaux ordinaires qui ne requièrent pas d'exigences professionnelles spécifiques et qui ont le droit d'accéder au niveau 6 après 9 mois de travail effectif, même en cumulant différentes périodes.

Niveau 8

- Ouvriers engagés spécifiquement pour effectuer la récolte des fruits et légumes.

Veillez noter que les travailleurs qui conduisent des tracteurs et/ou des véhicules ne peuvent pas être classés à ce niveau les véhicules autopropulsés pour lesquels il est fait référence aux déclarations décrites dans les zones supérieures et en conformité avec les critères énoncés à l'art. 32 de la CCT Ouvriers Agricoles.

- Cueilleur de tabac et d'herbes officinales
- Collecteur de volailles et d'œufs

Les ouvriers agricoles sont classés sur la base de trois domaines professionnels pour chacun desquels la CCT 2 a défini les caractéristiques essentielles.

Contremaître

Pour le contremaître des entreprises de plus de 8 travailleurs, une indemnité mensuelle supplémentaire de 10,33 euros est prévue pour une durée maximale de douze mois.

La rémunération supplémentaire prévue dans les CPT précédentes pour le contremaître devient caduque.

Dans le cas où un travailleur exerce la fonction de chef pour une période limitée de l'année, la rémunération ci-dessus sera versée uniquement pour la durée de la mission

Article 14 Rémunération

Les ouvriers agricoles permanents y compris les anciens salariés permanents tels que définis à l'article 21 de la CCT 19 juin 2018 ont droit, en plus du salaire mensuel en espèces (composé de la rémunération de base et de la prévoyance), à un logement adapté aux besoins de la famille et correspondant aux critères de moralité et d'hygiène. Le poulailler, la porcherie et un potager d'au moins 200 mètres carrés doivent y être rattachés. Si l'employeur n'accorde pas la maison, il versera à l'employé un montant annuel de 51,64 € payable en 12 mensualités.

Les travailleurs permanents ont le droit d'acheter, pour les besoins de leur famille, des biens produits par l'entreprise au prix du marché de gros. Dans les entreprises viticoles, à la demande de l'ouvrier, l'employeur est tenu de payer le vin nécessaire à la consommation familiale, contre paiement du prix à la production, à retenir par mensualités. Les quantités de vin peuvent être remplacées par du raisin.

Les ouvriers à durée indéterminée peuvent être payés à l'heure ou au mois.

A partir du 1^{er} janvier 2000, les différents éléments de rémunération provinciaux existants seront fusionnés en un seul élément « Salaire contractuel provincial », à l'exception, bien sûr, de l'indemnité de licenciement et du 3^e élément.

Les éléments constitutifs de la rémunération sont donc :

- a) rémunération de base ;
- b) contingence, accumulée depuis l-2-1977 ;
- c) salaire contractuel provincial
- d) troisième élément tel que défini à l'art. 49 de la CCT du 22 octobre 2014 (uniquement pour les travailleurs à durée déterminée)
- e) e.d.r.

Augmentations salariales

Les parties conviennent que les augmentations salariales seront calculées selon les pourcentages et modalités suivants : 1,7 % pour tous les niveaux.

Les augmentations prendront effet au 01.01.2021, avec récupération des mois de janvier, février et mars avec le paiement du mois d'Avril 2021 pour toutes les entreprises hors agritourisme.

A partir de l'analyse de l'évolution de l'économie territoriale du secteur en raison de l'impact que l'événement pandémique a encore sur le secteur de l'agritourisme, en raison de la réglementation interdisant son activité, les parties conviennent que pour les exploitations agritouristiques les augmentations établies aujourd'hui prendront effet à partir du 01.09.2021 ;

Salaire variable non imposable

Les organisations signataires du présent accord, le 12 décembre 2016 pour la province de Vérone, ont introduit, à titre expérimental, un salaire variable pour les travailleurs agricoles, versé selon les critères et la discipline prévus par les primes de productivité, conformément à l'art. 1, alinéa 188 Loi 28.12.2015 n° 208 et circulaires d'application ultérieures, y compris la circulaire n° 28/E du 15.06.2016 de l'Agence des revenus italienne.

Le salaire variable susmentionné est ensuite devenu un élément structurel par un accord syndical spécial en date du 31 octobre 2018.

Pour le secteur agricole, l'EBITDA divisé par le Volume d'affaires a été identifié comme un indicateur approprié pour mesurer l'augmentation de la productivité des entreprises.

L'EBITDA sera calculé comme suit : Chiffre d'affaires moins les frais d'achat et les frais de personnel. En cas de résultat positif de EBITDA/Volume d'affaires (VA), tel qu'identifié ci-dessous, les sommes suivantes seront versées aux employés engagés avec un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), dans l'année de référence :

A partir du 01.01.2021, les montants sont les suivants :

EBITDA/VA > 0,30 ≤ 0,40 200,00 (euro)

EBITDA/VA > 0,40 ≤ 0,50 265,00 (euro)

EBITDA/VA > 0,50 330,00 (euro)

Pour les ouvriers à durée indéterminée (ODI) qui ne sont pas employés pendant toute l'année civile, l'entreprise versera le salaire variable accumulé proportionnellement à la période d'emploi.

Pour les travailleurs engagés en CDD dans la même entreprise en septembre, le salaire variable sera versé, le cas échéant, au prorata des jours travaillés au cours de l'année civile précédente.

Le paiement du salaire variable aura lieu au mois de septembre et son calcul sera effectué selon les modalités mises à disposition par Agri.Bi. également par l'intermédiaire des associations agricoles auxquelles ils appartiennent et qui sont signataires du présent contrat, qui délivrera un reçu du calcul.

Ceci est sans préjudice des accords d'entreprise sur l'octroi de primes de productivité améliorée communiqués à Agri.Bi. Le salarié et l'employeur peuvent convenir du versement des sommes dues au titre du salaire variable sous forme de « Welfare » dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les parties conviennent que le salaire variable, bien qu'ayant des exigences et des caractéristiques typiques de la prime de rendement, doit être considéré à tous les effets comme faisant partie du salaire dû et que, par conséquent, l'entreprise doit être considérée comme obligée de verser le montant défini dans le présent contrat lors de l'obtention des résultats convenus comme seuil pour le versement du salaire variable.

A partir du 1^{er} janvier 2022, les prestations budgétisées de l'Organe bilatérale seront disponibles sous réserve de la vérification du calcul par les employeurs, soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs associations.

En cas de différends entre les parties, concernant la détermination du salaire variable, les parties concernées, conjointement ou individuellement (entreprise ou travailleur), peuvent demander, également par l'intermédiaire de l'organisation à laquelle elles appartiennent, une rencontre avec l'Organisme bilatérale sectorielle Agri.Bi., afin de tenter de régler le différend à l'amiable.

Art. 15 Étapes d'ancienneté

Sans préjudice des dispositions de l'art. 53 de la CCT du 19 juin 2018 pour les ouvriers à durée indéterminée, le premier échelon sera acquis à la fin de la période de deux ans de service effectuée avec la classification de travailleur à durée indéterminée. La valeur de tous les échelons accumulés devient un élément de la rémunération à toutes

fins utiles. Les échelons d'ancienneté, à compter du **01.03.2000** ont la valeur suivante :

CATÉGORIE	VALEUR DU TIR
1 ^{er} niveau (Nouveau)	€ 14,71
2 ^e niveau (ancien Super-Spécialisé)	€ 14,20
3 ^e niveau (ancien Spécialisé)	€ 13,68
4 ^e niveau (ancien Super-Qualifié)	€ 12,39
5 ^e niveau (ancien Qualifié)	€ 11,36
6 ^e niveau (ancien Commun)	€ 10,07

Art. 16 Travail à la pièce

En ce qui concerne les dispositions de l'art. 56 de la CCT du 19 juin 2018, les organisations signataires de la présente convention stipulent ce qui suit :

Sont valables les accords individuels conclus entre le travailleur et l'entreprise elle-même avec l'aide des organisations syndicales respectives qui ont signé cet accord provincial.

Il est toutefois entendu que le niveau salarial dans le cadre des négociations collectives est sauvegardé ».

En ce qui concerne les aspects salariaux et de sécurité sociale, les parties, lors de la conclusion du contrat individuel de travail, se référeront à la législation et aux conventions collectives en vigueur pour le secteur agricole.

En outre, le travail à la pièce ne peut être appliqué qu'aux travailleurs temporaires embauchés pour des stages de travail.

Art. 17 Indemnité de licenciement

Sans préjudice des dispositions de l'art. 57 de la CCT du 19 juin 2018, pour les services antérieurs au 1^{er} juin 1982, la prime d'ancienneté est fixée comme suit :

- ⇒ pour la période antérieure au 11-11-1967, 10 jours par an ;
- ⇒ pour la période du 11-11-1967 au 10-1-1-1972, 15 jours par an ;
- ⇒ pour la période du 11-1-1972 au 10-1-1974, 18 jours par an ;
- ⇒ du 11-11-1974 au 10-11-1976, 25 jours par an ;

⇒ du 11-1-1976 au 31-5-1982, 26 jours par an.

Pour les ouvriers à durée indéterminée visés au point b) de l'art. 2 de la CPT du 21.06.89, l'indemnité d'ancienneté est évaluée à :

- ⇒ 18 jours par an pour la période 11-11-1973/10-11-1974,
- ⇒ 25 jours par an pour la période 11-11-1974/11-1976
- ⇒ 26 jours par an pour la période 11-11-1976/31-5-1982.

Le salaire à prendre comme base pour la détermination de l'allocation d'ancienneté est le dernier perçu par le travailleur à la date d'entrée en vigueur de la loi 297/82, à l'exclusion, conformément aux dispositions de la loi en vigueur, des augmentations contingentes prises après le 31 janvier 1977.

Le paiement de cette indemnité est calculé par douzième pour toute fraction d'année.

Si l'ouvrier agricole décédé avait bénéficié de la maison d'habitation, sa famille continuera à en avoir l'usage - ou d'une autre correspondante - ainsi que des dépendances éventuelles (poulailler, porcherie, potager), jusqu'à la fin de l'année agricole et en tout cas pour une période d'au moins 150 jours.

Art. 18 Paiement de la rémunération

Pour les ouvriers à temps indéterminé, le paiement du salaire doit être effectué, à terme échu, à la fin de chaque mois. A la même date, la rémunération qui leur est due pour les éventuels services excédentaires fournis au cours du mois (heures supplémentaires, etc.) doit être versée.

Pour les travailleurs temporaires, la rémunération est normalement due à la fin de la semaine ou à la fin de la quinzaine ou à la fin du mois, et pour des périodes plus courtes lorsque l'ouvrier n'a pas travaillé une semaine complète.

Les heures supplémentaires effectuées et tout autre droit seront réglés et payés au moment de la paie.

A partir de 2009, conformément aux dispositions de l'article 48 de la CCT du 6 juillet 2006, le quatorzième mois de salaire sera versé en avril et sera égal aux douzièmes effectivement acquis sur la base des mois de service effectués au 30 avril.

En cas de début ou de fin d'emploi en cours d'année, l'ouvrier a droit à autant de douzièmes du montant du quatorzième mois de salaire que de mois de service dans la même entreprise.

Art. 19 Rémunération supplémentaire spéciale pour les ouvriers sous contrat à durée indéterminée

Les employés détachés pour travailler en dehors de l'entreprise ont droit au remboursement des frais encourus (voyage, nourriture et logement) sur une base forfaitaire.

Si ces mêmes travailleurs utilisent leur propre véhicule, à la demande de l'entreprise, ils auront droit à un remboursement du kilométrage déterminé sur la base des tableaux ACI pour la FIAT Punto 3 portes d'une cylindrée de 1200 cc et d'un kilométrage annuel de

15.000 km. En outre, un employé qui, pour des besoins professionnels, utilise sa propre voiture avec un kilométrage annuel de plus de 10 000 km, aura droit à une police CASCO sur la voiture qu'il indique.

Les travailleurs sous contrat à durée indéterminée qui travaillent dans les étables avec les vaches laitières recevront une rémunération de 0,046 € par quintal de lait produit dans l'étable en raison des horaires spéciaux.

Dans les écuries comptant plusieurs employés, cette compensation sera divisée en parts égales entre tous.

Tous les trayeurs recevront un litre de lait par jour en plus de leur salaire mensuel.

Tous les travailleurs sous contrat à durée indéterminée comme le responsable de l'écurie, le conducteur du tracteur, le mécanicien ou le responsable d'autres traitement le nécessitant recevront annuellement deux combinaisons ou tabliers ou l'équivalent.

Lorsque le travail se déroule à l'intérieur de chambres froides, l'entreprise fournit une veste.

Art. 20 Remboursements des frais

En complément de l'article 55 de la CCT du 19 juin 2018, les travailleurs détachés pour travailler en dehors du territoire communal de leur lieu de travail habituel, s'il est prévu qu'ils rentrent chez eux dans la journée, ont également droit à une indemnité journalière proportionnelle à la distance entre leur lieu de travail habituel et le poste affecté. Dans ce cas, le temps de déplacement ne doit pas être comptabilisé dans les heures de travail ordinaires mais doit être compensé comme indiqué ci-dessous :

- 9,00 euros jusqu'à 15 kilomètres ;
- 12,00 euros sur 15 et jusqu'à 25 kilomètres ;
- 18,00 euros sur 25 et jusqu'à 40 kilomètres ;
- 28,00 euros sur 40 kilomètres.

Aux fins de l'application de cette règle, il faut entendre par « lieu habituel de travail » le lieu de l'entreprise ou du chantier où le salarié a été employé pour la première fois.

Art. 21 Traitements phytosanitaires et épandage d'engrais

Les conditions et l'environnement de travail doivent être tels qu'il n'y ait aucun risque pour la santé et la sécurité du travailleur.

Pour le traitement par liquide ou poudre contre les adversités animales ou végétales des cultures et l'épandage d'engrais, il est versé, en sus du taux des travaux ordinaires, une majoration de 15 % sur le taux global de rémunération de l'ouvrier commun ; ces travaux sont compris dans les travaux pour lesquels la fourniture d'une combinaison adaptée est envisagée.

Pour la pulvérisation de produits toxiques et très toxiques, une réduction du temps de travail de 2 heures et 20 minutes par jour sera appliquée, à salaire et qualification égaux ; l'entreprise doit également assurer les équipements de protection (combinaisons, lunettes, gants, etc.) et activer la surveillance de la santé du travailleur dans les cas prévus par le document d'évaluation des risques.

Le temps consacré à l'examen médical sera considéré comme du temps de travail.

Les travailleurs travaillant habituellement avec des produits toxiques doivent se soumettre à des examens médicaux périodiques conformément à l'évaluation des risques ; le temps consacré aux examens médicaux est considéré comme du temps de travail rémunéré normal, avec une limite de 8 heures par an. Si l'entreprise est équipée d'un matériel de protection assurant l'isolement et le non-contact avec les produits phytopharmaceutiques eux-mêmes, la réduction du temps de travail décrite ci-dessus ne sera pas appliquée.

Le cariste qui exerce ses fonctions dans les entrepôts frigorifiques sera muni, en l'absence d'enceinte du véhicule, d'un vêtement approprié pour l'isolation thermique.

Note verbale

Dans le cadre de la pleine application du décret législatif italien 81/08 et de ses modifications ultérieures, afin de prévenir tout risque environnemental et/ou lié à l'utilisation de substances chimiques dans les exploitations individuelles ou associées, les parties s'engagent à collaborer avec l'ULSS et l'INAIL pour réaliser des recherches, y compris des recherches cognitives, et à en diffuser les résultats.

Article 22 Récolte des fruits et légumes de serre et des champignons

Lorsque le travail de récolte des fruits et légumes s'effectue sous des tunnels insuffisamment ventilés, c'est-à-dire d'une hauteur centrale inférieure à 2,5 mètres et d'une largeur de 4,5 mètres, et que le travailleur est donc contraint de travailler dans des conditions inconfortables, une majoration de 7,5 % sera ajoutée au taux du travail ordinaire. Une majoration similaire sera versée aux ramasseurs de champignons contraints de travailler dans des conditions inconfortables et dans des locaux excessivement humides.

Art. 23 Logement et autres prestations pour les travailleurs agricoles et migrants

La concession de logements pour les travailleurs employés dans l'entreprise est faite à titre gratuit. Le travailleur qui quitte le service au cours de l'année agricole pour occuper un emploi dans une autre exploitation ou pour se consacrer à une autre activité, doit libérer les locaux qui lui ont été concédés en vertu du contrat de travail dans un délai de 7 jours s'il occupe un logement collectif, ou dans un délai de 40 jours à compter de la fin de l'emploi s'il occupe un logement agricole pour lui-même et sa famille.

Les travailleurs de l'alpage, à savoir le fromager, l'aide-fromager, le vacher et le berger, ont droit, en plus de leur salaire de qualification, à la pension et au logement, limités à la période d'alpage. Lorsque ces travailleurs reviendront de l'alpage, ils assumeront, à toutes fins contractuelles, le statut normal d'employés permanents.

Sans préjudice de l'exigence de privilégier dans le recrutement la main d'œuvre locale, conformément aux dispositions du 1^{er} alinéa de l'art. 25 de la CCT du 19 juin 2018, il est convenu que pour les travailleurs migrants, tels que définis par les 2^e et 4^e alinéas du même article, la prise en charge des frais de transport du lieu d'origine au lieu de travail et de son retour est à la charge de l'entreprise lorsque ladite main d'œuvre est supérieure à 15 unités, provenant de la même commune ou de communes voisines et utilisant le moyen de transport collectif le plus commode.

Il est également convenu que l'entreprise fournira à la main-d'œuvre migrante une salle pour prendre ses repas, avec l'équipement approprié.

Lorsque le nombre de travailleurs migrants est égal ou supérieur à 15, l'entreprise fournit un repas non seulement à ces travailleurs mais aussi aux travailleurs non migrants.

Si le service de transport collectif est organisé par l'entreprise, il est entendu qu'il est gratuit.

La concession des locaux et des équipements connexes pour le séjour de nuit de la main-d'œuvre migrante, si elle est faite par l'entreprise, doit également être gratuite.

Lorsque ces travailleurs passent la nuit dans l'entreprise, l'employeur met à leur disposition des locaux appropriés pour un hébergement confortable avec des installations adéquates.

Art. 24 Ouvriers agricoles à durée indéterminée. Concession pour l'élevage de volailles et de porcs

Chaque famille d'ouvrier employé sous contrat à durée indéterminée est autorisée à détenir des animaux de basse-cour pour autant qu'ils n'endommagent pas les cultures, à savoir jusqu'à 10 poulets adultes, 2 couvées de poussins et 6 canards. Ces limites maximales peuvent être dépassées si l'élevage se fait en continu dans une enceinte fermée.

Pour les autres animaux de petite taille, la reproduction conjointe est autorisée, selon des accords spéciaux. Il est également permis d'élever des porcs, dans la limite de 2 par famille.

La paille destinée à la litière de ces animaux doit être fournie par le locataire et utilisée avec la plus grande parcimonie possible ; le fumier reste à l'entreprise.

Si les porcs doivent être abattus à l'abattoir public, l'employeur fournit gratuitement le moyen de transport.

Art. 25 Ouvriers agricoles à durée indéterminée : intervention du CISOA (cassa integrazione salari operai agricoli - caisse de compensation salariale pour les ouvriers agricoles)

Si les travailleurs à durée indéterminée ont des besoins particuliers pour s'absenter de l'entreprise, ils doivent obtenir l'autorisation de leur employeur.

Si l'ouvrier à durée indéterminée ne peut pas rattraper les heures perdues pour des raisons non imputables à l'employeur ou au travailleur lui-même, l'entreprise demandera l'intervention de la Caisse de compensation salariale pour les ouvriers agricoles selon les modalités et dans les délais prévus par la législation en vigueur.

En cas d'utilisation de la Caisse de compensation, l'entreprise versera à l'ouvrier agricole, une fois la demande acceptée, un supplément à l'indemnité légale égal à 10% du salaire de la qualification à laquelle il appartient.

En ce qui concerne les salariés des Coopératives pour l'utilisation de la Cassa integrazione guadagni (caisse d'intégration des salaires), les règles contenues dans la loi 240/84 sont applicables.

Art. 26 Ouvriers agricoles à durée indéterminée. Congés extraordinaires et congés parentaux

En plus des permis et congés déjà réglementés par l'article 38 de la CCT du 19 juin 2018

pour les jours d'absence du travailleur en raison du don de sang, l'employeur est en droit de demander le remboursement de la rémunération obligatoire à l'INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale - Institut national de sécurité sociale). Ces jours et les salaires y afférents ne doivent pas être déclarés à l'INPS lorsque, à la suite de l'application elle-même, la charge salariale lui a été transférée.

Art. 26 BIS. Ouvriers agricoles à durée déterminée. Congés extraordinaires et congés parentaux

En plus des permis et des congés déjà régis par l'article 38 de la CCT du 19 juin 2018 pour les travailleurs à durée déterminée ayant au moins 150 jours de travail chez le même employeur au cours de l'année précédente ou de l'année en cours, en cas de mariage reconnu par le pays d'origine ou par l'État italien, il existe le droit à 39 heures de congé de mariage à jouir de manière continue.

Art. 27 Congés de formation continue

En complément des dispositions de l'alinéa 2 de l'art. 37 de la CCT du 19 juin 2018, des congés sans solde seront accordés pour un maximum de 50 heures dans l'année.

Selon les dispositions de l'art. 37 alinéa 6 de la CCT du 19 juin 2018, il est stipulé que les employés concernés bénéficient d'une facilitation de leurs horaires de travail (ex : changement d'équipe, horaire flexible, récupération d'heures). Les demandes de congé payé pour suivre des cours de formation doivent être adressées aux entreprises au moins deux mois à l'avance, en précisant le programme d'études auquel vous avez l'intention de participer.

L'ouvrier doit également certifier à l'employeur, avant que celui-ci ne verse le salaire, un document attestant de la participation au cours avec les heures de participation. Si l'ouvrier accumule les 240 heures de congé payé au cours d'une seule année, elles seront payées intégralement à condition que l'ouvrier travaille pour l'entreprise pendant une période de trois ans.

Le nombre d'ouvriers à durée indéterminée de chaque entreprise individuelle qui peuvent bénéficier des autorisations nécessaires pour participer aux cours ne peut pas dépasser, à la fois, 1 pour les entreprises qui ont entre quatre et dix travailleurs permanents et 10% pour les entreprises qui ont plus de dix travailleurs permanents.

Les congés susmentionnés ne sont pas comptabilisés comme des vacances

En cas de démission anticipée, les heures payées en trop seront déduites proportionnellement du règlement.

Conformément à la loi n° 300/1970, les ouvriers bénéficieront d'un jour de congé payé pour chaque examen qu'ils passent ou pour les jours nécessaires pour passer les examens en vue d'obtenir un diplôme ou un baccalauréat.

Art. 28 Congés pour cours de rattrapage

En complément des dispositions de l'art. 39, paragraphe 1, de la CCT du 19 juin 2018, des congés non rémunérés seront accordés pour un maximum de 50 heures dans l'année.

Selon les dispositions de l'art. 39 alinéa 4 de la CCT du 19 juin 2018, il est prévu que les salariés concernés bénéficient d'une facilitation de leurs horaires de travail (ex : changement de poste, horaire flexible, récupération d'heures). Les demandes de congé payé pour suivre des cours de rattrapage scolaire doivent être adressées aux entreprises 2 mois à l'avance, en précisant le cours auquel vous avez l'intention de participer.

L'ouvrier doit également certifier à l'employeur, avant que celui-ci ne verse le salaire, un document attestant de la participation au cours avec les heures de participation. Si l'ouvrier accumule les 180 heures de congé payé au cours d'une seule année, elles seront payées intégralement à condition que l'ouvrier travaille pour l'entreprise pendant une période de trois ans.

En cas de démission anticipée, les heures payées en trop seront déduites proportionnellement du règlement.

Le nombre d'ouvriers à durée indéterminée de chaque entreprise individuelle qui peuvent bénéficier des autorisations nécessaires pour participer aux cours ne peut pas dépasser, à la fois, 1 pour les entreprises qui ont entre quatre et dix travailleurs permanents et 10% pour les entreprises qui ont plus de dix travailleurs permanents.

Les congés susmentionnés ne comptent pas comme des vacances.

Conformément à la loi n° 300/1970, les ouvriers bénéficieront d'un jour de congé payé pour chaque examen qu'ils passent ou pour les jours nécessaires pour passer les examens en vue d'obtenir un diplôme ou un baccalauréat.

Art. 29 Ouvriers agricoles à durée indéterminée. Discipline des licenciements individuels

Dans les relations individuelles de travail à durée indéterminée, le licenciement des ouvriers agricoles ne peut intervenir que pour cause ou pour motif justifié, selon les règles de la loi n° 604/1966 et n° 300/1970, modifiée par la loi n° 108 du 11 mai 1990.

Juste motif

Il y a juste motif de licenciement lorsque survient une cause qui ne permet pas la continuation, même temporaire, de la relation.

Le licenciement pour juste motif entraîne la cessation immédiate de la relation sans préavis. Les éléments suivants, à titre d'exemple, constituent un juste motif :

- des actes flagrants d'insubordination envers l'employeur ou ses représentants dans l'entreprise ;
- les bagarres ou les rixes au sein de l'entreprise ;
- condamnation pénale pour des infractions
- des dommages malveillants aux biens de l'entreprise ou une négligence grave ;
- une absence injustifiée du travail pendant trois jours consécutifs ;
- la répétition d'infractions qui ont déjà donné lieu à l'application de sanctions disciplinaires.

Motif justifié

Il y a motif justifié de licenciement lorsqu'il y a violation significative des obligations contractuelles de la part du salarié, c'est-à-dire s'il y a des raisons inhérentes à l'activité de production, à l'organisation du travail et à son fonctionnement régulier.

Le licenciement pour motif justifié doit être annoncé dans le respect des délais de préavis prévus à l'article 74 de la CCT du 19 juin 2018

Ils constituent des motifs justifiés, par exemple :

- le 65^e anniversaire des travailleurs qui ont déjà pris leur retraite ;
- la cessation de l'activité de l'entreprise. En cas de transfert d'une entreprise, le licenciement ne s'appliquera qu'aux travailleurs qui ne peuvent être confirmés par le successeur par rapport aux besoins en main-d'œuvre que la famille du successeur peut fournir ;
- la réduction du patrimoine zootechnique et de la surface de l'entreprise ;
- la modification des dispositions culturelles, de l'organisation de l'entreprise et des élevages ;
- l'affiliation de l'entreprise à des formes de coopératives de gestion ou de services, à condition que le surplus de main-d'œuvre ne puisse être logé dans la nouvelle entreprise associée ;
- l'augmentation de noyau familial de l'entrepreneur pour l'ajout et le retour d'unités de travail limitées aux membres de la famille jusqu'au 2^e degré, même s'ils ne cohabitent pas.

Le licenciement, qu'il soit motivé ou justifié, doit être communiqué à l'ouvrier par lettre recommandée avec accusé de réception et doit contenir les motifs du licenciement.

Pour les questions non expressément réglementées dans le présent accord, il est fait référence à la CCT du 19 juin 2018. Conformément aux dispositions de l'art. 4, alinéa 2, de la loi n° 108 de 1990, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux travailleurs ayant droit à une pension de vieillesse et en possession des conditions de pension, à condition qu'ils n'aient pas opté pour la continuation de l'emploi conformément à l'art. 6 du décret législatif italien 22/12/81 n° 791, converti avec des modifications par la loi 26/02/82 n° 54.

Art. 30 Discipline au travail et mesures disciplinaires

Les travailleurs, dans la mesure où il s'agit de la relation de travail, dépendent du détenteur de l'entreprise ou de son agent et doivent exécuter leur travail avec diligence.

Les relations entre les travailleurs de l'entreprise et entre ceux-ci et l'employeur ou le représentant de l'employeur doivent être inspirées par le respect mutuel et de nature à assurer une discipline normale dans l'entreprise.

En cas de violation des conditions du présent Contrat, les sanctions suivantes s'appliquent :

1) une amende au travailleur, jusqu'à un maximum de deux heures de salaire, dans les cas suivants.

- a) qui s'absente de manière injustifiée du travail, retarde le début du travail, suspend le travail ou anticipe la cessation du travail ;
- b) qui, par négligence, cause des dommages mineurs à la ferme, au bétail, aux machines ou aux outils ;
- (e) se présenter au travail en état d'ivresse. Dans ce cas, le travailleur est suspendu de son travail pendant toute la journée ;
- (d) s'endormir pendant les heures de travail. Dans ce cas, en plus de l'amende, la personne sanctionnée subira une perte de salaire pour les heures perdues.

2) Une amende égale au montant d'un jour de travail en cas de récidive telle que visée au paragraphe

Les montants des amendes, qui ne constituent pas une réparation des dommages, seront versés au Cassa Integrazione Malattia (Caisse de compensation maladies).

3) Licenciement immédiat, sans préavis, lorsqu'il existe un juste motif. Les mesures visées dans cet article doivent être signalées à Agri.Bi. dans les cinq jours suivant la mesure elle-même. Dans le cas contraire, la mesure doit être considérée comme nulle et non avenue.

L'application des normes ci-dessus doit être conforme aux

dispositions de l'art. 7 du Statut des travailleurs, en s'y conformant dans chaque cas.

Art. 31 Ouvriers agricoles à durée indéterminée : Démission pour juste motif

En application de l'art. 2119 du Code civil et de l'art. 73 de la CCT du 19 juin 2018, l'ouvrier agricole à durée indéterminée peut mettre fin à la relation de travail, sans préavis, s'il survient une cause ne permettant pas la poursuite de la relation, même temporairement.

À titre d'exemple, les éléments suivants doivent être considérés comme des causes justes :

- a. un retard injustifié dans le paiement de la rémunération ou une réduction de celle-ci ;
- b. le non-respect des obligations en matière de sécurité sociale ;
- c. insultes répétées à l'égard du salarié et/ou violence physique ;
- d. imposition de travaux en violation des règles de santé et de sécurité au travail ;
- e. toute autre violation répétée des obligations contractuelles par l'employeur.

Art. 32 Prestations sociales et allocations familiales

Pour les assurances sociales, les accidents, les maladies, les allocations familiales et le paiement des cotisations correspondantes par l'employeur, les dispositions légales en vigueur sont applicables.

En cas de violation de ces obligations par l'employeur, ce dernier est civilement responsable vis-à-vis du salarié, qui est tenu de verser une indemnité pour les services et l'assistance qu'il n'a pas fournis du fait de ces violations.

Art. 33 Mobilité territoriale de la main-d'œuvre

En ce qui concerne les réunions provinciales prévues à l'art. 24 du CCT du 19 juin 2018, la partie patronale s'engage à atteindre la réunion dans les 15 jours suivant la demande formulée par les travailleurs 00.SS.

Art. 34 Accords

Les parties conviennent de l'utilité de l'instrument d'accords tel que prévu par la loi n° 56/1987.

Les parties se rencontreront pour vérifier concrètement les possibilités d'utiliser cet instrument dans la province de Vérone.

Art. 35 Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese Agri.Bi.

Le financement d'Agri.bi établi par un accord spécial entre les Organisations signataires de ce contrat est assuré par une contribution des employeurs et des employés, en pourcentage des salaires imposables à la sécurité sociale.

La contribution sera payée directement par l'employeur avec le droit de récupérer la partie correspondante auprès des employés.

A partir du 01.01.2013, Agri.bi complète tous les jours de maladie des travailleurs agricoles à hauteur de 100% du salaire tabulaire pour les trois premiers jours de maladie, quelle que soit la durée de la maladie, du 4^e au 20^e jour à hauteur de 50% du salaire tabulaire, du 21^e au 180^e jour à hauteur de 33,34% du salaire tabulaire.

Les suppléments seront payés lors du versement de l'indemnité par l'INPS.

Depuis le 01.01.2000, Agri.bi. verse aux travailleurs agricoles un supplément pour tous les jours d'accident jusqu'à 100 % du salaire tabulaire pour les travailleurs permanents et à durée déterminée.

Indemnité de maternité

Depuis le 01.01.2013, l'allocation de maternité, introduite en 2003, est de 500 €

En cas d'adoption et d'accueil, la même allocation économique sera versée pour chaque enfant jusqu'à l'âge de six ans.

Les allocations seront accordées aux travailleurs agricoles sur présentation de documents prouvant le paiement de l'allocation de maternité pour abstention obligatoire par l'INPS.

Les parties s'engagent à examiner chaque année l'efficacité et la durabilité de cette disposition. À cette occasion, il s'agira d'apprécier si les conditions d'un complément de 100 % à l'allocation de maternité obligatoire versée par l'Inps sont réunies.

Ces suppléments sont versés par Agri.bi. et liquidés, à la demande du travailleur concerné, sur la base du règlement de l'Organisme.

Art. 36 Contribution d'assistance contractuelle (CAC)

Les employeurs et les travailleurs agricoles, en tant qu'assistance contractuelle, sont tenus de verser une contribution à leurs organisations syndicales respectives, sous la forme d'un pourcentage de leur salaire imposable à des fins de sécurité sociale. Le montant, l'application, la perception et toutes les autres questions relatives à cette contribution font l'objet d'un accord spécifique signé par les Organisations signataires du présent Contrat de travail.

Art. 37 Droits de représentation syndicale

Les cotisations syndicales par procuration seront payées par l'entreprise au moyen d'une déduction mensuelle fixe après que le travailleur ait envoyé une procuration à l'entreprise.

Cette procuration doit indiquer le mode de prélèvement envisagé par la CPT, la période au cours de laquelle le prélèvement sera effectué, le montant du prélèvement, le numéro de compte sur lequel le versement doit être effectué, ainsi que les règles de renonciation à la procuration.

Les 00.SS. des travailleurs communiqueront aux Organisations d'employeurs les numéros de compte bancaire sur lesquels les paiements doivent être effectués.

Ces chiffres seront ensuite communiqués aux entreprises par les Organisations d'employeurs.

Les retenues seront effectuées mensuellement pendant 14 mois, les entreprises verseront les montants correspondants au moment du paiement des 13^e et 14^e salaires.

Art. 38 Exclusivité d'impression

La présente CPT est éditée par les parties contractantes, qui en détiennent ensemble l'exclusivité à toutes fins juridiques. Toute reproduction partielle ou totale est interdite sans autorisation préalable. En cas de litige, les textes originaux en possession des organisations signataires font foi.

Vérone, 25 mars 2021

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI-CISL

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI de VÉRONE

FLAI-CGIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI de VÉRONE

UILA-UIL

Annexe A

STATUT DE L' « ENTE BILATERALE DELL'AGRICOLTURA VERONESE ».

Statut de l'Organisme bilatérale
« AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE »

Article 1 - Constitution et nom

En application de l'art. 8 de la Convention collective nationale de travail pour les ouvriers de l'agriculture et de la floriculture conclue le 25 mai 2010 et l'art. 34 du Contrat de travail provincial conclu le 17 octobre 2012, compte tenu de la loi n° 30/2003 et du décret législatif italien n° 276/2003, il est créé, à l'initiative des Organisations d'employeurs et syndicales agricoles, un organisme bilatéral à but non lucratif dénommé « AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE ».

Art. 2 - Lieu et durée

L'Organisme a son siège social à Vérone (VR), Via Sommacampagna
n. 63 d/e. L'Organisme a une durée illimitée.

Art. 3 - Buts et objectifs

L'Organisme est sans but lucratif et remplit ses objectifs statutaires dans la région de la Vénétie. L'Organisme poursuit les objectifs suivants :

- A. de compléter les traitements sociaux obligatoires en cas de maladie ou d'accident et, en général, de compléter les interventions publiques en faveur des travailleurs du secteur agricole de la province de Vérone sur la base d'accords syndicaux ;
 - B. reconnaître, sous réserve des disponibilités financières, d'autres traitements et avantages pour les travailleurs agricoles de la province de Vérone ;
 - C. observer et suivre les dynamiques et les tendances du marché du travail agricole dans la province de Vérone, y compris en ce qui concerne l'égalité des chances ;
 - D. adopter des services et des instruments en faveur de plus d'emploi et de meilleure qualité en introduisant des activités de service pour faire correspondre l'offre et la demande de travail ;
 - E. soutenir les actions et participer aux activités visant à contrer les phénomènes du travail non déclaré et de l'exploitation de la main-d'œuvre dans l'agriculture, y compris le service de mise en correspondance transparente entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ;
 - F. promouvoir et soutenir le développement de la formation des travailleurs du secteur primaire dans la province de Vérone ;
 - G. promouvoir et encourager les mesures visant à améliorer la sécurité sur le lieu de travail dans le secteur primaire de la province de Vérone.
 - H. réaliser des études, des recherches, des formations et des activités de publication liées aux missions institutionnelles ;
 - I. percevoir pour le compte des associations d'employeurs et syndicales la contribution pour l'assistance contractuelle prévue à l'article 35 du Contrat de travail provincial ;
 - L. exercer toute autre fonction que les parties constituantes jugent appropriée pour l'amélioration des relations de travail.
- Pour la réalisation de ses objectifs, l'organisation peut adhérer et s'affilier à des Organisations syndicales afin de promouvoir et de contribuer à leurs initiatives dans le cadre de ses missions institutionnelles.
- Pour la réalisation de ses objectifs, l'Organisme peut avoir recours à des structures opérationnelles.
- L'Organisme ne peut exercer d'autres activités que celles énumérées ci-dessus, à l'exception de celles qui sont instrumentales ou accessoires à ses activités statutaires, dans la mesure où elles les complètent.

Article 4 - Actifs

Les actifs de l'Organisme sont indivisibles et se composent :

- du fonds de dotation initial, qui s'élève à 20.000,00 euros (vingt mille virgule zéro zéro), dont 50% (cinquante pour cent), et donc le montant de 10.000,00 euros (dix mille virgule zéro zéro), constitue le fonds de garantie, indisponible et donné en garantie à des tiers qui établissent des relations avec l'Organisme ;
- tout bien immobilier, enregistré et mobilier qui deviendra la propriété de l'Organisme ou qui pourra être acheté et/ou acquis par legs et donations ;
- les contributions, les versements, les legs et les dons des organes et entités publics et privés ;
- de tout fonds de réserve constitué à partir des excédents budgétaires.

Art. 5 - Ressources économiques

L'Organisme tire les ressources économiques nécessaires à son fonctionnement :

- les cotisations prévues par le Contrat de travail provincial ;
- les contributions des associés et/ou des particuliers ;
- les contributions de l'État, des organes et des institutions publiques ;
- les contributions des organismes internationaux ;
- les revenus des biens visés à l'art. 4.

Toutes les recettes et tout excédent sont utilisés exclusivement pour la réalisation des objectifs de l'Organisme. Si le produit des cotisations prévues par le contrat de travail provincial, après déduction des frais de gestion, est insuffisant pour le paiement des prestations complémentaires de prévoyance visées au sous-paragraphe A de l'art. 3 et pour l'exercice des autres activités prévues au même art. 3, les Organisations Institutionnelles favoriseront une modification des dispositions correspondantes des conventions collectives afin de rééquilibrer le rapport entre les recettes des cotisations et les dépenses des prestations.

Article 6 - Exercice social

L'exercice social de l'Organisme se termine le 30 juin de chaque année.

Dans les quatre mois suivant la fin de l'exercice, le Comité de gestion établit le bilan, qui est communiqué aux Associés.

Pour la gestion des prestations obligatoires de maladie ou d'accident en vertu de l'art. 3, lettre A, l'Organisme doit tenir une comptabilité séparée avec les preuves des contributions affectées à cette fin et des dépenses de services y afférentes.

Le Comité de gestion établit le budget, qui doit contenir des prévisions de recettes et de dépenses, et le soumet à l'approbation de l'Assemblée lorsqu'elle approuve le bilan de l'année précédente.

Il est interdit de distribuer des bénéfices ou des excédents aux Associés, y compris indirectement, ainsi que des fonds, des réserves ou du capital.

Article 7 - Responsabilité

Les membres du Comité de gestion sont responsables de l'Organisme selon les règles du mandat. Toutefois, l'administrateur qui n'a pas participé à l'acte qui a causé le préjudice est exonéré de responsabilité, à moins que, sachant que l'acte allait être accompli, il n'ait pas fait connaître son désaccord.

Les Organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs agricoles de la Province de Vérone promeuvent la création et l'activité de l'Organisme dans l'exercice de leurs fonctions de représentation de leurs membres et intérêts respectifs dans les catégories auxquelles ils appartiennent.

Ils ne sont pas responsables, directement ou indirectement, de la gestion et de l'administration de l'Organisme, ni des actes adoptés ou des mesures prises par celui-ci, ni des actes accomplis par les personnes qu'ils désignent dans l'exercice de leurs fonctions au sein de l'Organisme. Ils sont également exclus de toute forme de représentation directe de ceux-ci, leur fonction visant exclusivement à mettre en œuvre des règles contractuelles précises.

Art. 8 - Associés

Sont Associés de l'Organisme les Organisations d'employeurs et syndicales agricoles visées par les Contrats susmentionnés (les Organisations institutionnelles), à savoir : « 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 LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA) » et « U.I.L.A. - Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO ».

Tous les Associés ont droit à :

- participer à toutes les activités promues par l'Organisme ;
- participer aux Assemblées générales avec

droit de vote. Tous les Associés ont les

obligations suivantes :

- observer les Statuts ainsi que les règlements d'application et les décisions prises par les organes de la société conformément aux dispositions des statuts ;
- collaborer avec les organes sociaux pour la réalisation des objectifs de l'Organisme ;
- s'abstenir de toute action contraire aux objectifs de l'Organisme.

Article 9 - Organes

Ce sont des organes de l'Organisme :

- a) l'Assemblée ;
- b) le Comité de gestion ;
- c) le Président ;
- d) le Vice-Président ;
- e) le Comité exécutif ;
- f) le Comité des commissaires aux comptes.

Les fonctions peuvent être exercées à titre onéreux dans les limites de la loi.

Le remboursement des dépenses engagées au nom et pour le compte de l'Organisme, préalablement autorisées par le Comité de gestion et dûment documentées, est autorisé.

Art. 10 - Assemblée

L'Assemblée des associés est l'organe souverain de l'Organisme et est composée des six représentants légaux pro-tempore des organisations institutionnelles, à savoir « 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 LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA) » et « U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO ».

L'Associé peut se faire représenter à l'assemblée, même par des non-associés. La procuration doit être donnée par écrit. La procuration ne peut pas être émise avec le nom du mandataire en blanc. La procuration conférée pour une seule réunion est également valable pour les convocations suivantes

Les décisions de l'Assemblée doivent être prises avec le vote favorable d'au moins trois quarts des Associés.

En particulier, l'Assemblée :

- délibère sur les lignes programmatiques de l'activité institutionnelle et de la gestion de l'Organisme ;
- nomme et révoque les membres du Comité de gestion en tenant compte des dispositions de l'art. 11 ci-dessous ;
- nomme et révoque les membres du Comité des commissaires aux comptes ;
- approuve toute modification des présents statuts ;

- approuve la dissolution de l'Organisme.

L'Assemblée approuve également, sur proposition du Comité de gestion, avant le mois d'octobre de chaque année, le bilan de l'année précédente et le budget de l'année suivante.

L'Assemblée statue également sur toute autre question qui lui est réservée par la loi ou par les Statuts.

L'Assemblée se réunit au moins une fois par an à la demande d'un membre ou du Comité de gestion ou du Président lui-même.

L'Assemblée doit être convoquée par le Président de l'Organisme de manière à assurer une connaissance personnelle et directe par les membres et donc par lettre recommandée, ou par tout autre moyen approprié à cet effet, envoyée aux membres au moins huit jours avant la réunion. La convocation doit contenir l'indication du jour, de l'heure et du lieu de la réunion ainsi que la liste des points à discuter.

L'avis de convocation peut en même temps indiquer le jour et l'heure de la deuxième convocation, qui ne peut être fixée le même jour que la première convocation.

L'Assemblée est présidée par le Président du comité de direction ou, en son absence, par le vice-président ou, en l'absence des deux, par le membre le plus ancien du Comité de direction.

Les procès-verbaux de la réunion, contenant les résolutions adoptées, doivent être signés par le secrétaire et par le Président, et portés à la connaissance des associés de manière appropriée, même s'ils n'étaient pas présents.

Les procès-verbaux sont consignés par le secrétaire dans le livre des procès-verbaux.

Les résolutions valablement adoptées par l'Assemblée lient tous les Associés, même s'ils sont absents, dissidents ou abstentionnistes.

Art. 11 - Comité de gestion

Le Comité de gestion est chargé de l'administration, de la gestion et de la vérification des conditions requises pour l'obtention et le paiement des prestations sociales, en application des politiques définies par l'Assemblée générale des Associés, ainsi que des fonctions et/ou des tâches déléguées par le CCT et le Contrat provincial de travail des travailleurs agricoles à l'Organe et par les Accords syndicaux territoriaux signés entre les Organisations institutionnelles.

Le Comité de gestion est composé de 12 (douze) membres nommés par l'Assemblée des associés, dont 6 (six) représentent les employeurs et 6 (six) représentent les travailleurs, nommés respectivement : 2 (deux) par « CONFAGRICOLTURA VERONA », 2 (deux) par « FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA », 2 (deux) par « CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, PROVINCIA CIA DI VERONA », 2 (deux) par « FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA », 2 (deux) par « FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA) » et 2 (deux) de « U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO ».

Ils exercent leurs fonctions pendant trois 3 (trois) ans et peuvent être reconduits dans leurs fonctions.

Lors de sa première réunion, le Comité de gestion nomme le Président et le Vice-Président parmi ses membres sur la base d'une proposition des Organisations d'employeurs et syndicales de travailleurs.

Si, pour une raison quelconque, l'un des membres du Comité quitte ses fonctions, l'Organisation syndicale qui l'avait désigné désigne un nouveau membre, qui restera en fonction jusqu'à l'expiration des autres membres.

Si plus de la moitié des membres sont absents, tous les membres du Comité sont considérés comme caducs et le Comité doit être reconstitué dans son intégralité.

Le Comité de gestion délibère sur tous les actes utiles ou nécessaires à la réalisation des buts de l'Organe, étant investi, à cet effet, de tous les pouvoirs d'administration ordinaire et extraordinaire. En particulier, le Comité de gestion décide :

- a) l'élection du Président et du Vice-Président parmi ses membres ;
- b) les modalités de perception des contributions visées à l'art. 5 ;
- c) toute modification des prestations en fonction de la réalisation des opérations et de l'utilisation prévisible des prestations par les inscrits et les inscrites ;
- d) l'utilisation des éventuels excédents de gestion des différentes activités pour la mise en œuvre d'activités de soutien aux revenus et/ou pour la mise en œuvre d'activités dans le domaine de la sécurité sur le lieu de travail ;
- e) la décision sur tout recours concernant le droit aux prestations ;

- f) à tout placement temporaire d'actifs liquides ;
- g) la convocation de l'Assemblée des associés ;
- h) l'adoption de règlements sur les modalités et procédures de fourniture de prestations sociales complémentaires et de toute autre prestation ;
- i) l'élaboration du bilan et du budget à soumettre à l'approbation de l'Assemblée ;
- (l) en général, sur toutes les questions relatives à la bonne gestion de l'Organisme.

Article 12 - Délibérations

Le comité de gestion se réunit au moins 4 (quatre) fois par an ou chaque fois que le Président le juge opportun ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres. Les réunions du Comité de gestion sont convoquées par le Président par une notification écrite, également par courrier électronique, à envoyer au moins cinq jours avant la date fixée pour la réunion et, en cas d'urgence, avec un préavis d'au moins trois jours.

L'avis doit contenir le lieu, le jour et l'heure de la réunion ainsi que les points qui seront discutés.

Les membres du Comité des commissaires aux comptes ont le droit d'assister aux réunions du Comité et doivent être convoqués. Pour que le Comité soit dûment constitué et que ses résolutions soient valides, la présence et le vote favorable de la majorité de ses membres sont requis, et donc le vote favorable d'au moins sept membres. Pour les résolutions visées aux points c), d), h) de l'art. 11 le vote favorable de plus de huit membres du Comité de gestion est requis.

Les procurations ne sont pas autorisées au sein du Comité.

La participation aux réunions du Comité de gestion peut également se faire par le biais de moyens de télécommunication, à condition que tous les participants puissent être identifiés et qu'ils soient autorisés à suivre la discussion, à recevoir, transmettre ou consulter des documents, à intervenir oralement et en temps réel sur tous les sujets.

Art. 13 - Président

Le Président et le Vice-Président, élus par le comité de gestion parmi ses membres, sont en fonction pour 3 (trois) ans et peuvent être renouvelés.

Le Président :

- a) est le représentant légal de l'Organisme, sous réserve d'une résolution du Comité de gestion, peut désigner des mandataires pour l'accomplissement d'actes individuels ou de catégories entières d'actes ;
- b) convoque et préside le Comité de gestion ;
- c) convoquer l'Assemblée, sous réserve d'une résolution du Comité de gestion ;
- d) supervise et contrôle l'activité générale de l'Institution en s'assurant de sa conformité avec les lois, les conventions collectives, les présents statuts et les règlements approuvés par le Comité de gestion.

En cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier, les fonctions du Président reviennent au Vice-Président.

Art. 14 - Comité exécutif

Le Comité exécutif est composé du Président et du Vice-Président. Il met en œuvre les résolutions du Comité de gestion dans la pratique.

Le Comité exécutif, avec la délégation du Comité de gestion, dans le domaine de la sécurité sur le lieu de travail, gère la structure technique qui lui est attribuée.

Art. 15 - Comité des commissaires aux comptes

Le Comité des commissaires aux comptes est composé de 3 (trois) membres titulaires, dont un Président, et de 3 (trois) suppléants, désignés par l'Assemblée parmi les personnes inscrites au Registre des commissaires aux comptes.

Les commissaires aux comptes et les commissaires aux comptes suppléants ont un mandat de 3 (trois) ans et peuvent être renouvelés.

Le Comité des commissaires aux comptes exerce des fonctions de contrôle conformément aux dispositions du Code civil, le cas échéant. En particulier, le Comité des commissaires contrôle l'administration de l'Organisme, veille au respect des lois, des conventions collectives et des dispositions légales et réglementaires, s'assure de la régularité de la comptabilité et de la correspondance du bilan final avec les résultats des livres et des documents comptables ; il rédige un rapport sur le bilan final à soumettre à l'Assemblée des associés.

Le Comité des commissaires aux comptes vérifie également, au moins tous les six mois, le montant de l'encaisse et l'existence de valeurs et de titres détenus par l'Organisme.

Les Commissaires aux comptes peuvent procéder, également à titre individuel, à des inspections et à des vérifications et peuvent demander des informations concernant la marche de la gestion ou des transactions spécifiques.

Le Collège conserve les procès-verbaux de toutes les réunions et inspections. Les procès-verbaux sont transcrits dans le livre du Comité des commissaires aux comptes.

Art. 16 - Dissolution

En cas de dissolution de l'Organisme, l'Assemblée des membres désigne un ou plusieurs liquidateurs et détermine leurs pouvoirs. Une fois la liquidation terminée, le patrimoine résiduel de l'Organisme sera dévolu à la promotion d'initiatives visant à améliorer le bien-être, les conditions de vie et la sécurité des travailleurs agricoles dans la province de Vérone, sauf dispositions légales contraires.

Art. 17 - Dispositions finales

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu dans les présents Statuts, les dispositions du Code civil et des autres lois pertinentes s'appliquent.

Annexe B

DÉCLARATION D'OPTION POUR LA POURSUITE DE LA RELATION À DURÉE DÉTERMINÉE

Attendu que :

- ⇒ selon les dispositions de l'article 7 de l'actuel contrat de travail des travailleurs agricoles de la province de Vérone, les travailleurs qui ont effectué 180 jours de travail effectif dans la même entreprise dans un délai de 12 mois à compter de la date d'embauche ont la possibilité de transformer le rapport de durée déterminée en rapport de durée indéterminée :
- ⇒ je, soussigné, né le..... à.....
domicilié.....
..... et résident à comme
.....
je me suis produit à la ferme de M.
un minimum de 180 jours de travail effectif dans les 12 mois suivant l'embauche sur

je déclare

à toutes fins utiles, que je ne souhaite pas faire usage de la possibilité susmentionnée de transformer ma relation de travail et que j'opte pour le maintien de ma relation actuelle à durée déterminée et du traitement économique et réglementaire corrélatif établi par le contrat provincial susmentionné.

Date

Signature du travailleur

Annexe C

**RECRUTEMENT SUR UNE BASE PERMANENTE
Contrat individuel de travail à durée indéterminée**

L'employeur soussignéconducteur de l'entreprise agricole nommée..... située dans la commune de employé par la présente, conformément au C.P.L. de la province de Vérone et au C.C.T. du 19/06/2018 pour les travailleurs agricoles, à partir de M. né àle en tant qu'ouvrier agricole à durée indéterminée, avec la qualification de et avec les fonctions de

Le recrutement devient définitif après la période probatoire de :

26 jours ouvrables pour les travailleurs classés dans la zone 1
20 jours ouvrables pour les travailleurs classés dans la zone 2
14 jours ouvrables pour les ouvriers classés dans la zone 3

Pour le traitement économique et réglementaire, les parties déclarent accepter les dispositions de l'actuel contrat de travail des ouvriers agricoles de la province de Vérone.

Lu, approuvé et signé.

Date d'acceptation

L'employeur l'employé

Annexe D

**TRANSFORMATION DE LA RELATION DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE EN RELATION À DURÉE INDÉTERMINÉE
Contrat individuel de travail à durée indéterminée**

M., en tant qu'ouvrier agricole temporaire, avec la qualification de
.....a réalisé dans l'entreprise de M.

180 jours de travail effectif, dans les 12 mois suivant la date de recrutement.

Conformément à l'art. 8 de l'actuel Contrat provincial, la relation à durée déterminée cesse et prend effet à partir de
la nouvelle relation de travail à durée indéterminée commence.

Dans ce cas, l'employeur emploie, conformément au C.P.T. de la province de Vérone et à la loi sur la protection de l'environnement,
les personnes suivantes

C.C.T. 19.06.2018 de travailleurs agricoles, M.né à
..... le comme travailleur agricole permanent, avec le titre de
..... et avec les tâches de

Pour le traitement économique et réglementaire, il est fait référence au contrat de travail actuel des ouvriers agricoles de la
province de Vérone, sous réserve de meilleures conditions.

Lu, approuvé et signé.

Date

pour l'acceptation

L'employeur l'employé

Annexe E

A l'entreprise

Objet : **droit de préséance à présenter dans un délai de 2 mois à compter de la date de fin de contrat de travail dans le cadre de la CPT 12.12.2016**

Je, soussigné..... né à.....

sur..... et résidant à.....

viaTÉL.....

déclare

sous ma propre responsabilité, que j'ai travaillé dans l'entreprise à l'adresse de..... à ; de
..... à..... avec un contrat d'ouvrier sous contrat (ODD) et ayant accompli les tâches suivantes

.....

Il demande

par conséquent, la reconnaissance du droit de préséance, en vertu du contrat susmentionné, dans la même entreprise, en cas de recrutement de travailleurs ayant la même tâche.

Date le travailleur

RÉCEPTION DU DROIT DE PASSAGE

La société déclare avoir reçu la demande de reconnaissance de droit de passage soumise
par M..... à Pour la qualification de travailleur occasionnel
l'entreprise

annexe F Établissement des prestations supplémentaires fournies par Agri.Bi

PROCÈS-VERBAL D'INTENTE POUR LE RENOUELEMENT DU CONTRAT COLLECTIF PROVINCIAL DE TRAVAIL DES OUVRIERS AGRICOLES DE VÉRONE

Le 17 octobre 2012 à Vérone

ENTRE

- Confagricoltura Verona, représentée par le membre du conseil d'administration Paolo Ferrarese, assisté du directeur Luigi Bassani et de la responsable du bureau syndical Laura Galvani ;
- Confederazione Italiana Agricoltori di Verona, représentée par la Vice-Présidente et responsable des relations syndicales Laura Ferrin ;

E

- Fai Cisl représentée par Alessandro Anselmi ;
- Flai CGIL représentée par Fausto Zaupa et Paola Salvi ;
- Uila Uil représentée par Giuseppe Bozzini et Andrea Meneghelli ;

après avoir paraphé le procès-verbal de la réunion du 4.10.2012, les parties conviennent de ce

qui suit : Bilatéralité

Les parties conviennent de mettre en place, avant le 31.12.2012, un organisme unique regroupant les compétences de la Cassa extra legem (CIMLA) et de l'ENBIAV, selon les indications et les modalités convenues par les organisations nationales respectives.

Les parties conviennent également :

- d'allouer, en prévision de l'activité de la nouvelle organisation, un montant supplémentaire de 90.000 euros, qui sera intégré en pourcentage dans la cotisation Cim à partir du 1^{er} janvier 2013 et sera à la charge des employeurs, étant donné qu'une partie importante des activités se fera en faveur des entreprises pour l'accomplissement des obligations liées à la sécurité au travail.
- qu'à partir du 01.01.2013, les suppléments de salaire pour maladie, actuellement payés par la CIMLA (caisse de compensation maladies des travailleurs agricoles), seront de 100% de l'échelle des salaires du travailleur pour les trois premiers jours de la maladie, indépendamment de sa durée, du 4^e au 20^e jour à hauteur de 50% de l'échelle des salaires du travailleur pour la qualification, du 21^e au 180^e jour à hauteur de 33,34% de l'échelle des salaires du travailleur pour la qualification. Les suppléments seront payés lors du versement de l'indemnité par l'INPS.
- qu'avec effet à partir du 01. 01. 2013 l'allocation de maternité, actuellement versée par la Cimla, sera de 500,00 € pour chaque enfant né après le 31 décembre 2012.

En outre, pour la période 01.01.2013 - 31.12.2013, les parties conviennent d'accorder les avantages suivants aux travailleurs agricoles qui ont effectué au moins 102 jours de travail au cours de l'année 2012, même chez plus d'un employeur :

1. Contribution de 50 % des dépenses totales, jusqu'à un maximum de 300 EUR, pour les frais de crèche 2013 des enfants.
2. Une contribution de 100 euros aux frais de scolarité de chaque enfant inscrit à l'école maternelle en 2013.
3. Contribution de 200 euros par enfant fréquentant l'école secondaire pendant l'année 2013 pour l'achat de manuels scolaires.
4. Contribution de 200 euros pour l'inscription à l'université des enfants à charge non déscolarisés pour l'année 2013.

Les parties établiront la documentation que les travailleurs agricoles doivent produire pour obtenir les contributions visées aux points 1) à 4).

Les avantages visés aux points 1) à 4) peuvent être prolongés pour les années postérieures à 2013, sous réserve de la vérification du budget de l'Entité.

Enfin, pour assurer la fonctionnalité de l'Organe, les parties s'engagent à se réunir annuellement, avant la mi-octobre, pour vérifier l'adéquation des ressources par rapport au développement des activités de l'organisation et, le cas échéant, pour prévoir les compléments économiques nécessaires.

Complément à l'art. 14 Classification des travailleurs agricoles et floricoles

Les parties, résumant les propositions de nouvelles figures professionnelles apparues lors des négociations, conviennent de compléter les déclarations de l'article 14 comme suit :

1. Opérateur d'usine de biogaz : zone 2 niveau 5
2. Agent de loisirs dans les entreprises agritouristiques avec qualification professionnelle et/ou pédagogique ou équivalent : zone 2 niveau 4
3. Veilleur de nuit dans les entreprises agritouristiques : zone 2 niveau 5

Supplément à l'art. 15 Rémunération

Les parties ont convenu que les augmentations salariales seront calculées selon les pourcentages et modalités suivants : 5,7% sur le salaire tabulaire en vigueur au 31.12.2011, avec les dates de début suivantes

- ⇒ à partir du 01.11.2012, 80% de l'augmentation salariale sera versée
- ⇒ à partir du 01.03.2013, les 20% d'augmentation restants seront payés.

Les parties, mettant en œuvre ce qui est déjà prévu dans la CCT du 25 mai 2010 à l'art. 44, réaffirment que le travailleur à durée déterminée a droit au paiement des heures effectivement travaillées pendant la journée.

En cas d'interruptions dues à la force majeure, les heures non travaillées ne sont payées que dans la mesure où l'employeur a pris des dispositions pour que l'ouvrier reste dans l'entreprise dont il dispose.

Bien-être contractuel

Les prestations prévues aux articles 3, 34 et 35 du présent Contrat sont un droit contractuel de chaque travailleur, qui a donc droit à la fourniture directe de prestations équivalentes par l'entreprise elle-même, exclusivement à l'égard de l'entreprise qui ne participe pas au système bilatéral et ne paie pas la cotisation correspondante.

L'entreprise, en adhérant à la bilatéralité et en s'acquittant de ses obligations de contribution, remplit toutes ses obligations à cet égard envers ses travailleurs.

L'employeur qui, à partir du 1^{er} janvier 2013, ne verse pas à l'entité visée à l'art. 3 la cotisation prévue aux articles 34 et 35 du contrat provincial en vigueur, est tenu, sans préjudice de l'obligation de verser au travailleur des prestations équivalentes, de verser au travailleur une part supplémentaire de salaire - exclue de la base de calcul de l'indemnité de licenciement - égale au chiffre résultant de l'application des pourcentages des cotisations provinciales cim (art. 34) et cac (art. 35), sur le salaire effectif du travailleur individuel.

annexe G Accord pour la nomination du représentant territorial de sécurité RLST

PROCÈS-VERBAL D'ACCORD RLST « Représentant territorial de sécurité »

Le 12.01.2022 à Vérone au siège de AgriBi Ente Bilaterale per l'agricoltura Veronese sont présents

- Coldiretti Verona, représentée par le président Alex Vantini assisté du directeur Giuseppe Ruffini et de la responsable du bureau juridique et syndical Maria Assunta Casato ;
- Confagricoltura Verona, représentée par le président Alberto De Togni assisté du directeur Luigi Bassani et de la responsable du bureau syndical Laura Galvani ;
- Confederazione Italiana Agricoltori di Verona, représentée par le président Lavagnoli Andrea assisté de la directrice Marta Turolla et de la responsable des relations syndicales Laura Ferrin ;
- Fai Cisl représentée par Matteo Merlin ;
 - Flai CGIL représentée par Maria Pia Mazzasette ;
 - Uila Uil représentée par Daniele Mirandola ;

Attendu que

- Qu'avec l'entrée en vigueur du décret législatif italien 81/2008, dans ses art. 47 et 48, la nouvelle figure des RLST (représentants territoriaux de sécurité des travailleurs) a été introduite et réglementée, renvoyant à la convention collective nationale et, à défaut, à un décret ministériel, l'identification des modalités de désignation ou d'élection et des instruments pour l'exercice de leurs fonctions ;
- Que le 03.06.2013, dans l'attente de l'intervention à cet égard de la négociation collective, Confagricoltura Verona, Confederazione Italiana Agricoltori, Fai-Cisl, Flai Cgil et Uila Uil de Vérone ont signé un accord pour la mise en place de RLS territoriaux pour les entreprises basées dans la province de Vérone dans lesquelles il n'y avait pas de RLS d'entreprise, s'engageant à se réunir si un accord national sur les RLS était conclu.
- Qu'avec le renouvellement de la CCT du 19.06.2018 l'accord national sur le RLST a été signé sans préjudice des accords territoriaux signés entre temps ;
- Qu'après maintenant huit ans de fonctionnement des fonctions RLST exercées sous la gestion d'AgriBi, les parties ont ressenti le besoin de se réunir pour faire le point sur la situation et, en évaluant positivement l'expérience réalisée jusqu'à présent, envisager toutefois de mettre à jour l'accord pour l'exercice des fonctions RLST pour la province de Vérone ;
- Que Coldiretti, ayant pris acte de l'accord national signé, a demandé de participer et de signer l'accord réglementant les fonctions du RLS territorial pour la province de Vérone.

Toutes les parties susmentionnées conviennent de ce qui suit :

1. Les considérants font partie intégrante du présent accord ;
2. Le service fourni par les RLST aux exploitations agricoles de la province de Vérone restera sous la responsabilité d' AGRI.BI. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese (Organe bilatérale pour l'agriculture de Vérone), qui assumera, comme par le passé, la gestion complète de l'activité des EARL avec les charges qui en découlent, et établira les activités à réaliser avec des procédures appropriées, dans le respect des dispositions de la convention syndicale nationale et du décret législatif 81/2008 et de ses modifications. Les parties confirment également qu'elles délèguent à AGRI.BI. les fonctions de l'Organisme paritaire de sécurité du travail prévues à l'art. 2, paragraphe 1, lettre e) et au décret législatif. 81/2008.
3. Le nombre de RLST pour la province de Vérone reste fixé à 3 opérateurs dont la nomination relève conjointement de Fai-Cisl, Flai-Cgil et Uila-Uil même en cas de remplacements ou de changements d'affectation.
4. Les personnes désignées, en vertu de ce qui est convenu à l'annexe 17 de la CCT aux points 3 et 5, ayant acquis une expérience agricole, désignées par les fédérations syndicales Fai, Flai et Uila de Vérone, représentant les travailleurs

travaillant dans l'agriculture, doivent avoir une formation de base en matière de santé et de sécurité au travail .

5. Les RLST employés par AGRI.BI, peuvent suivre, si nécessaire, en plus de la Sécurité au travail, d'autres activités qui leur sont assignées par le Comité de gestion.
6. Il est interdit aux RLST de mener des activités syndicales visant à faire du prosélytisme. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils assurent la plus grande confidentialité des données et informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leur travail. Ces données et informations, si nécessaire, peuvent être partagées exclusivement avec le Comité de gestion de l'Organe.

Lu, confirmé et signé

CONFAGRICOLTURA VERONA FAI -CISL

COLDIRETTI VERONA FLAI-CGIL

CONFEDERATION ITALIENNE D'AGRICULTEURS U.I.A.L.U.L.E

LES TRAVAILLEURS À DURÉE INDÉTERMINÉE : SALAIRE HORAIRE

CATÉGORIE	TRAVAIL ORDINAIRE	TRAVAIL EXTRAORD.	TRAVAIL PENDANT LES JOURS DE FÊTES	TRAVAIL DE NUIT ET EXTR. PENDANT LES FÊTES	TRAVAIL FÊTES DE NUIT
niveau 1 (nouveau niveau)	11,19 €	13,99 €	15,11 €	15,67 €	16,79 €
niveau 2 (ex spec. Super)	10,62 €	13,27 €	14,33 €	14,86 €	19,52 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	9,99 €	12,49 €	13,49 €	13,99 €	14,99 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	9,52 €	11,89 €	12,85 €	13,32 €	14,27 €
niveau 5 (ancien qualifié)	8,97 €	11,21 €	12,11 €	12,56 €	13,46 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	7,90 €	9,88 €	10,67 €	11,06 €	11,85 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	6,36 €	7,95 €	8,58 €	8,90 €	9,54 €

LES TRAVAILLEURS À DURÉE INDÉTERMINÉE : SALAIRE MENSUEL

CATÉGORIE	RÉTRIBUTION
niveau 1 (nouveau niveau)	1 891,25 €
niveau 2 (ex spec. Super)	1 794,01 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	1 689,07 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	1 608,15 €
niveau 5 (ancien qualifié)	1 516,17 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	1 335,76 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	1 074,38 €

LES TRAVAILLEURS À DURÉE DÉTERMINÉE : SALAIRE HORAIRE

CATÉGORIE	TRAVAIL ORDINAIRE	TRAVAIL EXTRAORD.	TRAVAIL PENDANT LES JOURS DE FÊTES	TRAVAIL DE NUIT ET EXTR. PENDANT LES FÊTES	TRAVAIL FÊTES DE NUIT
niveau 1 (nouveau niveau)	14,60 €	17,40 €	18,51 €	19,07 €	20,19 €
niveau 2 (ex spec. Super)	13,85 €	16,51 €	17,56 €	18,09 €	19,15 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	13,04 €	15,54 €	16,53 €	17,03 €	18,03 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	12,41 €	14,79 €	15,74 €	16,22 €	17,17 €
niveau 5 (ancien qualifié)	11,70 €	13,94 €	14,84 €	15,29 €	16,19 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	10,31 €	12,29 €	13,08 €	13,47 €	14,26 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	8,29 €	9,88 €	10,52 €	10,83 €	11,47 €
niveau 8 (ancienne collection)	7,50 €	8,94 €	9,51 €	9,80 €	10,38 €

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR LES OUVRIERS À DURÉE DÉTERMINÉE

CATÉGORIE	IMPORT. JOUR	IMPORT. HORAIRE
niveau 1 (nouveau niveau)	6,28 €	0,97 €
niveau 2 (ex spec. Super)	5,95 €	0,92 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	5,61 €	0,86 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	5,34 €	0,82 €
niveau 5 (ancien qualifié)	5,03 €	0,77 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	4,43 €	0,68 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	3,57 €	0,55 €
niveau 8 (ancienne collection)	3,23 €	0,50 €

SALAIRES DES OUVRIERS FLORICOLES DE LA PROVINCE DE VÉRONE EN VIGUEUR DEPUIS LE 01.01.2021

LES TRAVAILLEURS À DURÉE INDÉTERMINÉE : SALAIRE HORAIRE

CATÉGORIE	TRAVAIL ORDINAIRE	TRAVAIL EXTRAORD.	TRAVAIL PENDANT LES JOURS DE FÊTES	TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL EXTRAORD. PENDANT LES FÊTES	TRAVAIL FÊTES DE NUIT
niveau 1 (nouveau niveau)	11,19 €	14,44 €	15,67 €	16,56 €	16,79 €	17,34 €
niveau 2 (ex spec. Super)	10,62 €	13,70 €	14,87 €	15,72 €	15,93 €	16,46 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	9,99 €	12,89 €	13,99 €	14,79 €	14,99 €	15,48 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	9,52 €	12,28 €	13,33 €	14,09 €	14,28 €	14,76 €
niveau 5 (ancien qualifié)	8,97 €	11,57 €	12,56 €	13,28 €	13,46 €	13,90 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	7,90 €	10,19 €	11,06 €	11,69 €	11,85 €	12,25 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	6,36 €	8,20 €	8,90 €	9,41 €	9,54 €	9,86 €

LES TRAVAILLEURS À DURÉE DÉTERMINÉE : SALAIRE HORAIRE

CATÉGORIE	TRAVAIL ORDINAIRE	TRAVAIL EXTRAORD.	TRAVAIL PENDANT LES JOURS DE FÊTE	TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL EXTRAORD. PENDANT LES FÊTES	TRAVAIL DE NUIT PENDANT LES JOURS DE FÊTE
niveau 1 (nouveau niveau)	14,60 €	17,85 €	19,08 €	19,97 €	20,20 €	20,75 €
niveau 2 (ex spec. Super)	13,85 €	16,93 €	18,10 €	18,95 €	19,16 €	19,69 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	13,04 €	15,94 €	17,04 €	17,84 €	18,04 €	18,53 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	12,41 €	15,17 €	16,22 €	16,98 €	17,17 €	17,65 €
niveau 5 (ancien qualifié)	11,70 €	14,30 €	15,29 €	16,01 €	16,19 €	16,63 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	10,31 €	12,60 €	13,47 €	14,10 €	14,26 €	14,66 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	8,29 €	10,13 €	10,83 €	11,34 €	11,47 €	11,79 €
niveau 8 (ancienne collection)	7,50 €	9,17 €	9,80 €	10,26 €	10,38 €	10,66 €

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR LES OUVRIERS À DURÉE DÉTERMINÉE

CATÉGORIE	IMPORT. JOUR	IMPORT. HORAIRE
niveau 1 (nouveau niveau)	6,28 €	0,97 €
niveau 2 (ex spec. Super)	5,95 €	0,92 €
niveau 3 (ancien spécialisé)	5,61 €	0,86 €
niveau 4 (ancien super qualifié)	5,34 €	0,82 €
niveau 5 (ancien qualifié)	5,03 €	0,77 €
niveau 6 (ancienne commune p. 137)	4,43 €	0,68 €
niveau 7 (ancienne commune p. 110)	3,57 €	0,55 €
niveau 8 (ancienne collection)	3,23 €	0,50 €