

Art. 36

Disziplinarmaßnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter

Die Arbeitnehmer unterstehen – was das Arbeitsverhältnis betrifft – dem Arbeitgeber oder dem Betriebsleiter bzw. der mit der Führung beauftragten Person und müssen die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt erfüllen.

Das Arbeitsverhältnis muss von gegenseitigem Respekt geprägt sein, sodass eine normale Betriebsdisziplin gewährleistet ist.

Im Sinne der Art. 75 und 76 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages können landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter wegen folgender disziplinarer Übertretungen je nach dem Ausmaß der Übertretung folgendermaßen bestraft werden:

1. mit einem Geldabzug von höchstens vier Arbeitsstunden in folgenden Fällen:
 - a) wenn der Arbeitnehmer ohne Rechtfertigung dem Arbeitsplatz fernbleibt oder ihn verlässt, zu spät die Arbeit beginnt, die Arbeit suspendiert bzw. frühzeitig die Arbeit beendet;
 - b) wenn der Arbeitnehmer fahrlässig dem Betrieb oder den Geräten Schaden zufügt;
 - c) wenn der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner Tätigkeit in betrunkenem Zustand vorgefunden wird;
2. mit einem Geldabzug von einem Arbeitstag, wenn die unter Punkt 1) genannten Übertretungen schwerwiegender sind bzw. wiederholt erfolgt sind.
3. Enthebung vom Lohn und vom Dienst für höchstens 10 Tage, im Verhältnis zum Ausmaß der Unterlassungen und der Umstände, die sie begleiten.

Die eventuelle Verhängung der Disziplinarmaßnahme hat innerhalb des 45. Tages nach Erhalt der Beanstandung zu erfolgen.

Bei der Anwendung der Disziplinarmaßnahmen ist die Vorgangsweise laut Art. 7 des Arbeiterstatutes (Gesetz Nr. 300/1970) einzuhalten.

Articolo 36
Misure disciplinari per lavoratori agricoli e florovivaisti

I dipendenti sono soggetti al datore di lavoro o al responsabile dell'azienda agricola, o alla persona incaricata della direzione per quanto riguarda il loro rapporto di lavoro e devono svolgere il lavoro loro assegnato con diligenza.

Il rapporto di lavoro deve essere caratterizzato da reciproco rispetto al fine di garantire una disciplina sul posto di lavoro normale.

In conformità agli articoli 75 e 76 del contratto collettivo nazionale, i lavoratori agricoli e florovivaisti possono essere sottoposti a misure disciplinari per le seguenti infrazioni, a seconda della gravità dell'infrazione:

1. Una deduzione fino a quattro ore di stipendio nei seguenti casi:
 - a) Quando il dipendente è assente dal luogo di lavoro o lo lascia senza giustificazione, arriva in ritardo al lavoro, sospende il lavoro o lo termina prematuramente;
 - b) Quando il dipendente danneggia per negligenza l'azienda o le attrezzature;
 - c) Quando il dipendente viene trovato ubriaco durante l'esecuzione delle proprie mansioni;
2. Una deduzione di uno stipendio giornaliero se le infrazioni menzionate al punto 1) sono più gravi o ripetute.
3. Sospensione dallo stipendio e dal servizio per un massimo di 10 giorni, proporzionata all'entità delle omissioni e alle circostanze che le accompagnano.

L'imposizione di eventuali misure disciplinari deve avvenire entro 45 giorni dalla ricezione del reclamo.

Nell'applicare le misure disciplinari, deve essere seguito il procedimento previsto dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

Article 36
Disciplinary Measures for Agricultural and Horticultural Workers

Employees are subject to their employer or the farm manager, or the person entrusted with leadership when it comes to their employment relationship and must carry out the work assigned to them diligently.

The employment relationship must be characterized by mutual respect to ensure normal workplace discipline.

In accordance with Articles 75 and 76 of the national collective agreement, agricultural and horticultural workers may be subject to disciplinary measures for the following infractions, depending on the severity of the offense:

1. A deduction of up to four hours' pay in the following cases:
 - a) When the employee is absent from or leaves the workplace without justification, arrives late for work, suspends work, or finishes work prematurely;
 - b) When the employee negligently damages the farm or equipment;
 - c) When the employee is found to be intoxicated while performing their duties;
2. A deduction of one day's pay if the infractions mentioned under point 1) are more serious or repeated.
3. Suspension from pay and duty for a maximum of 10 days, proportionate to the extent of the omissions and the circumstances accompanying them.

Any imposition of disciplinary measures must take place within 45 days of receiving the complaint.

When applying disciplinary measures, the procedure outlined in Article 7 of the Workers' Statute (Law No. 300/1970) must be followed.

Стаття 36

Дисциплінарні заходи для працівників сільського господарства та садівництва

В рамках трудових відносин працівники підпорядковуються - роботодавцю, керівнику господарства або особі, відповідальній за господарство, і зобов'язані сумлінно виконувати доручену їм роботу.

Трудові відносини повинні характеризуватися взаємною повагою, щоб гарантувати нормальну виробничу дисципліну.

Відповідно до статей 75 і 76 національного колективного договору, працівники сільського господарства і садівництва можуть бути покарані за наступні дисциплінарні порушення, в залежності від ступеня порушення, наступним чином

1. грошовим відрахуванням, що не перевищує чотирьох годин роботи, у наступних випадках

а) якщо працівник без поважних причин не з'явився на робоче місце або залишив його, запізнився на роботу, призупинив роботу або закінчив її раніше встановленого терміну

б) якщо працівник з необережності завдає шкоди установі або обладнанню

в) якщо працівник перебуває у стані алкогольного сп'яніння під час виконання своїх обов'язків;

2. з грошовим відрахуванням одного робочого дня, якщо порушення, зазначені в пункті 1), є більш серйозними або відбулися неодноразово.

3. відсторонення від виконання службових обов'язків на строк до 10 днів, пропорційно ступеню проступку та обставинам, що його супроводжують.

Дисциплінарне стягнення, якщо таке є, накладається протягом 45-го дня після отримання скарги.

Дисциплінарні заходи застосовуються відповідно до процедури, викладеної в статті 7. Статуту працівників (Закон № 300/1970).

Статья 36

Дисциплинарные взыскания для сельскохозяйственных рабочих и работников садоводства

В рамках трудовых отношений работники подчиняются - работодателю, управляющему фермой или лицу, ведущему хозяйство, и должны добросовестно выполнять порученную им работу.

Трудовые отношения должны характеризоваться взаимным уважением и обеспечивать нормальную производственную дисциплину.

В соответствии со статьями 75 и 76 национального коллективного договора работники сельского хозяйства и садоводства за следующие дисциплинарные проступки в зависимости от степени нарушения могут быть наказаны следующим образом:

1. денежным вычетом не более чем за четыре часа работы в следующих случаях:

а) если работник отсутствует на рабочем месте или покидает его без уважительных причин, поздно приступает к работе, приостанавливает работу или заканчивает ее досрочно;

б) если работник по неосторожности причинил ущерб учреждению или оборудованию;

в) если работник при исполнении своих обязанностей был обнаружен в состоянии алкогольного опьянения;

2. с денежным вычетом в размере одного рабочего дня, если проступки, указанные в пункте 1), являются более серьезными или совершались неоднократно.

3. увольнение с работы на срок не более 10 дней соразмерно степени тяжести проступка и сопутствующим ему обстоятельствам.

Дисциплинарное взыскание, если таковое имеется, налагается в течение 45-го дня после получения жалобы.

Дисциплинарные взыскания применяются в порядке, предусмотренном статьей 7. Устава трудящихся (Закон № 300/1970).

	Tagelöhner	Fixarbeiter	Angestellte
h) Probezeit	2 Tage (wenn Arbeitsverhältnis > 30 Tage) 1 Woche wenn Arbeitsverhältnis > 60 Tage)	Gruppe 1: 26 Arbeitstage Gruppe 2: 20 Arbeitstage Gruppe 3: 14 Arbeitstage	Quadri, 1., 2. und 3. Kategorie 4 Monate, 4., 5. und 6. Kategorie 2 Monate; Arbeitsbeginn ab 01.12.2012 6 Monate (1., 2. Kategorie) 5 Monate (3., 4. Kategorie) 3 Monate (5., 6. Kategorie)
i) Ausbildung	Arbeits sicherheitskurs 12 Std. (verkürzte Ausbildung wenn unter 50 Tagsschichten)	Arbeits sicherheitskurs 12 Stunden	
i) Ferien	Kein bezahlter Urlaub Art. 20 Außergewöhnlich freie Tage Bei Todesfall von Ehegatten oder Verwandten gelten die Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter in geltender Fassung sowie die gesetzlichen Bestimmungen. Bei der Geburt eines Kindes hat der Vater Anrecht auf die gesetzlich vorgesehenen bezahlten Freistellungen.	Art. 21 Urlaub 26 Arbeitstage (6-Tage-Woche), 22 Arbeitstage (5-Tage-Woche) Art. 20 Außergewöhnlich freieTage Bei Todesfall von Ehegatten oder Verwandten gelten die Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter in geltender Fassung sowie die gesetzlichen Bestimmungen. Bei der Geburt eines Kindes hat der Vater Anrecht auf die gesetzlich vorgesehenen bezahlten Freistellungen.	30 Arbeitstage Urlaub; 18 Tage Hochzeitsurlaub; 3 Tage für dokumentierte familiäre Gründe; 1 Tag bei Geburt oder Adoption eines Kindes
	Freistellung Mutterschaft: Der Mutterschaftsurlaub beträgt 5 Monate, der Vaterschaftsurlaub 10 Tage. Elternurlaub: max 9 bezahlte Monate Freistellung für Menschen mit Beeinträchtigung: Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung haben Anrecht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit von 2 Std. täglich oder 3 Tage/Monat. Zusammenlebende Angehörige haben Anrecht auf eine Freistellung von 2 Jahren. Freistellung für Frauen, welche Opfer von Gewalt sind: Arbeitnehmerinnen, welche aufgrund von Gewalt in Frauenhäusern untergebracht sind, haben Anrecht auf eine Freistellung von max. 3 Monaten Freistellung für Kuren von Invaliden Invaliden mit einer Invalidität von mehr als 50% können jedes Jahr eine Freistellung von nicht mehr als 30 Tagen für Kuren beantragen.		
m) Kündigungsfrist	Art. 34 Entlassungen Bei Arbeitsverhältnissen auf unbestimmte Zeit können Entlassungen nur wegen gerechter Ursache ("giustissimo motivo") und wegen eines triftigen Grundes ("giusta causa") laut den Bestimmungen der Gesetze Nr. 604/1966 und Nr. 300/1970, abgeändert durch das Gesetz vom 11. Mai 1990, Nr. 108, erfolgen. A) Triftiger Grund Die Entlassung wegen eines triftigen Grundes erfolgt fristlos, d.h. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, wobei auch eine provisorische Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist. Dies trifft bei folgenden Ereignissen zu: a) ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz für drei aufeinanderfolgende Tage ohne erfolgte Mitteilung; b) Gerichtliche Strafverurteilungen für nachgewiesene Vergehen, der eine Verhaftung vorausgegangen ist bzw. die eine Verhaftung zur Folge haben; c) Rückfälligkeit in Verfehlungen, die bereits zur Anwendung der Disziplinarmaßnahmen im Sinne des Art. 36 dieses Ergänzungsvertrages geführt haben; d) schwere Widersätzlichkeit (insubordinazione) gegenüber dem Arbeitgeber bzw. seinem direkten Vertreter im Betrieb; e) wiederholte Fahrlässigkeit oder böswillige Beschädigung von Maschinen und Geräten der Kulturanlagen und der Baulichkeiten; f) Diebstahl auf dem landwirtschaftlichen Betrieb. g) Schwere und wiederholte Trunkenheit am Arbeitsplatz. B) Gerechte Ursache Die Entlassung wegen gerechter Ursache muss unter Einhaltung der vom Art. 35 dieses Kapitels vorgesehenen Kündigungsfrist erfolgen. Dies trifft bei folgenden Ereignissen zu: a) ungerechtfertigte Absenzen, die sich mit einer gewissen Frequenz wiederholen; b) Reduzierung der Produktions- oder Anbaufähliche des Betriebes; c) wesentliche Klimaänderungen oder Umstrukturierungen des landwirtschaftlichen Betriebes; d) die Beendigung der landwirtschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Auflösung des Pachtverhältnisses des landwirtschaftlichen Grundes; e) Angliederung des Betriebes an eine Produktionsgenossenschaft; f) Aufstockung der Unternehmerfamilie durch Familienangehörige innerhalb des II. Grades auch wenn sie nicht mit der Familie zusammenleben; g) Widerruf oder Nicht-Verlängerung des Jagdgene Ausweises, sowie Aussetzung desselben für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten für Jagdaufseher. Im Falle von Entlassungen im Widerspruch zum Kapitel 7 dieses Landeskollektivvertrages muss die Wiedereinstellung im Sinne vom Gesetz Nr. 300, Art. 18 und Art. 35, und Gesetz Nr. 604, Art. 8 erfolgen. Art. 35 Kündigungsfrist Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit wegen gerechter Ursache erfolgt unter Einhaltung der Kündigungsfrist von zwei Monaten im Falle von Entlassung durch den Arbeitgeber, einem Monat im Falle von Kündigung durch den Arbeitnehmer.		Art. 47 Kündigungs- und Entlassungsfristen Entlassung: Quadri, 1., 2. und 3. Kategorie: 2 Monate (DAZ bis 2 Jahre), 4 Monate (DAZ 2 - 5 Jahre), 6 Monate (DAZ 5 - 10 Jahre), 9 Monate (DAZ 10 - 15 Jahre), 12 Monate (DAZ mehr als 15 Jahre); 4., 5. und 6. Kategorie: 1 Monat (DAZ bis 2 Jahre), 3 Monate (DAZ 2 - 5 Jahre), 5 Monate (DAZ 5 - 10 Jahre), 7 Monate (DAZ 10 - 15 Jahre), 9 Monate (DAZ mehr als 15 Jahre); Dienstestritte ab 01.12.2012: Quadri, 1., 2. und 3. Kategorie: 2 Monate (DAZ bis 2 Jahre), 4 Monate (DAZ 2 - 5 Jahre), 6 Monate (DAZ 5 - 10 Jahre), 9 Monate (DAZ mehr als 10 Jahre); 4., 5. und 6. Kategorie: 1 Monat (DAZ bis 2 Jahre), 3 Monate (DAZ 2 - 5 Jahre), 5 Monate (DAZ 5 - 10 Jahre), 7 Monate (DAZ mehr als 10 Jahre). Kündigung a) 2 Monate für Quadri und 1., 2. und 3. Kategorie b) 1 Monat für 4., 5. und 6. Kategorie. Die Fristen laufen jeweils ab Mitte bzw. Ende des Monats. Bei Nichteinhaltung der Fristen ist eine Ersatzzahlung geschuldet. Im Sinne des Art. 2118 ZGB ist bei Tod des Arbeitnehmers die Ersatzzahlung geschuldet. Während der Kündigungs- bzw. Entlassungsfrist laufen alle wirtschaftlichen und Gesetzesbestimmungen bzw. des Arbeitsverhältnisses weiter. Die Ersatzzahlung zählt für die Berechnung der Abfertigung. Art. 48 Entlassung Der Arbeitsvertrag für die Angestellten auf unbestimmte in Voll- bzw. Teilzeit muss aufgrund triftigen Grund bzw. gerechter Ursache laut Art. 2119 ZGB und aufgrund Gesetz 604/1966, 300/1970 abgeändert durch Gesetz 108/90 erfolgen. Triftiger Grund: schwere Widersätzlichkeit (insubordinazione) gegenüber dem Arbeitgeber bzw. seinem direkten Vertreter im Betriebwiederholte Fahrlässigkeit oder böswillige Beschädigung von Maschinen und Geräten der Kulturanlagen und der Baulichkeiten; Diebstahl; Ausführen von Arbeiten ohne Genehmigung des Betriebes für eigene oder fremde Zwecke mit Materialien des Betriebes Gerechte Ursache Die Entlassung durch gerechte Ursache ist durch ein schwerwiegende Widersätzlichkeit der Vertragspflichten durch den Angestellten oder durch Gründe der Betriebsstätigkeit, der Arbeitsorganisation und deren normaler Ausführung gegeben. z.B. Widersätzlichkeit (insubordinazione) gegenüber dem Arbeitgeber bzw. seinem direkten Vertreter im Betrieb; wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben, die Umwandlung des Betriebes und einer daher unmöglichen Fortführung der Tätigkeit des Angestellten; Betriebsschließung; Reduzierung der Betriebsstätigkeit, ausgenommen die Unterbringung in anderen Betriebsbereichen nach Einwilligung des Angestellten; Der Angestellte hat Anrecht auf die Entlassungsfrist laut Art. 47 bzw. deren Ersatzzahlung. Laut Gesetz 108/90, Art. 4, Absatz 2 gelten die Bestimmungen dieses Artikels nicht für die Angestellten, welche Anrecht auf die Altersrente haben und die Voraussetzungen für diese erfüllen (sofern sie nicht für die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses laut Art.6 Gesetzesdekret 791/1982, umgewandelt in Gesetz 54/1982 angesucht haben). Bei Auflösung von Gesellschaften, Konsortien etc. bleibt der Angestellte in der Regel bis zur Auflösung des Betriebes angestellt. Die Entlassung muss mittels Einschreiben mit Rückantwort mitgeteilt werden. Die Entlassung muss auch der ENPAIA mitgeteilt werden. Art. 49 Kündigung Der Angestellte kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist mit Einschreiben innerhalb der Fristen laut 48 kündigen. Triftiger Grund für die Kündigung, ohne Kündigungsfrist stellen die Kürzung des Gehaltes, Ausbleibende Zahlung des Gehaltes bzw. Verspätung von mehr als 3 Monaten dar, ebenso die Änderung des Vertrages ohne vorherige Absprache mit dem Angestellten. Im Falle von Kündigung durch triftigen Grund hat der Angestellte, neben der Abfertigung auch Anrecht auf Auszahlung der Kündigungsfrist. Die Kündigung muß auch der ENPAIA mitgeteilt werden.
n) Anfangslohn	Monatliche Auszahlung		Monatliche Auszahlung
o) Arbeitszeit/Überstunden	Art. 15 Arbeitszeit In Bezug auf die Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Art. 34 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages in geltender Fassung. Die normale Arbeitszeit beträgt somit 39 Stunden in der Woche. Es steht den Betrieben frei, die 39 Stunden folgendermaßen aufzuteilen: - 5-Tage-Woche zu 7 Arbeitsstunden und 48 Minuten pro Tag oder 6-Tage-Woche zu 6 Stunden und 30 Minuten pro Tag oder 6-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit des Samstag, wobei die normale Arbeitszeit um diese am Samstag nicht geleisteten Arbeitsstunden verlängert wird. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, in Abweichung zu den Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages die Arbeitszeit auf 4,5 Tage pro Woche aufzuteilen. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit die Überstunden als Zeitausgleich in freien Tagen gewähren. Bei den Arbeitnehmern auf bestimmte Zeit werden die Überstunden entweder mit den vorgesehenen Zuschlägen entlohnt oder auf Antrag des Arbeitnehmers in Abstimmung mit den betrieblichen Bedürfnissen durch Zeitausgleich abgegolten, und zwar in Zeiträumen mit keinem oder geringem Arbeitsanfall. Im Sinne des Art. 4 des gesetzestretrenden Dekretes über die Arbeitszeit Nr. 66 vom 8. April 2003 in geltender Fassung wird vereinbart, dass für die Berechnung des Höchstmaßes der wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit von 48 Stunden ein Zeitraum von 6 Monaten als Grundlage hergenommen wird. Dies ist aus organisatorisch-technischen Gründen in der Landwirtschaft erforderlich. Art. 16 Überstunden Der Zuschlag bei normalen Überstunden für Land- und Gartenbauarbeiter wird mit 32 Prozent festgelegt. Verzichtet der Arbeitgeber auf den kollektivvertraglich vorgesehenen Zeitausgleich, beträgt der Aufschlag für Überstunden bei Erntehelfern hingegen pauschal 15 Prozent. Die Überstundenaufschläge sind nur fällig, falls kein Zeitausgleich im Sinne des vorhergehenden Artikels bzw. der Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages gewährt wird.		Art. 6 Arbeitszeit Grundsätzlich verteilt sich die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche. Die Aufteilung auf 5 bzw. 5,5 Wochentage wird aufgrund der betrieblichen oder sektorenspezifischen Notwendigkeiten festgelegt. Der halbe oder ganze arbeitsfreie Samstag gilt laut Art. 18 N.A.K.V. bezüglich der an diesem Tag geleisteten Mehrarbeit nicht als Feiertag und wird auch hinsichtlich der Urlaubsregelung nicht berücksichtigt.
q) Kollektivvertrag	Landeskollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher am 02. Dezember 2024 wird zwischen: dem Südtiroler Bauernbund, vertreten durch den Landesobmann Daniel Gasser, im Beisein des Hauptabteilungsleiters, Herrn Josef Haller und des Leiters der Abteilung Arbeitsberatung/Löhne, Herrn Roberto Pivetti; der Agentur Landesdomotio, vertreten durch Herrn Albert Wurzer, der Südtiroler Gärtnervereinigung im Bauernbund, vertreten durch Herrn Valti Raffaele und Herrn Stephan Kircher; der Fachgruppe Obstbau, vertreten durch Herrn Reinhard Dissertori; der "Federazione Provinciale Coldiretti", vertreten durch den Obmann Luca Rossi; dem Südtiroler Jagdverband, vertreten durch Herrn Benedikt Terzer; dem ASGB, vertreten durch Herrn Thomas Ferrazin; dem GLL-AGB/FLAI-CGIL, vertreten durch Frau Silvia Grinzato und Frau Anita Perkmann; dem F.A.I.-S.G.B. CISL, vertreten durch Herrn Stefan Federer und Herrn Alexander Pancheri; dem U.I.L.A./U.I.L. - S.G.K., vertreten durch Herrn Devid Olivetto und Herrn Gabriel Bachner; im Sinne der Art. 92 und 93 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter der Landeskollektivvertrag		Landeskollektivvertrag für landwirtschaftliche Angestellte und mittlere Führungskräfte (Quadri) am 08. November 2022 wird im Sinne der Art. 65 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Angestellte und mittlere Führungskräfte („Quadri“) folgender Landeskollektivvertrag Zwischen: dem Südtiroler Bauernbund, vertreten durch den Hauptabteilungsleiter, Herrn Josef Haller und des Leiters der Abteilung Arbeitsberatung/Löhne, Herrn Roberto Pivetti, und Confederazione Italiana Dirigenti Quadri e impiegati dell'Agricoltura (Confederdia), vertreten durch den Präsidenten Claudio Paltowsky; dem Vertreter des FAI-SGB/CISL Alexander Pancheri im Sinne der Art. 65 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Angestellte und mittlere Führungskräfte („Quadri“) folgender Landeskollektivvertrag abgeschlossen.
r) Versicherungs-institut	NISF, C.A.C., E.B.A.N, Laborfonds		NISF, C.A.C., ENPAIA
	Operaio a tempo determinato	Operaio a tempo indeterminato	Impiegato
h) Periode di prova	2 gg. (in caso che il rapporto di lavoro > 30 gg.) 1 settimana (in caso che il rapporto di lavoro > 60 gg.)	gruppo 1: 26 giorni lavorativi; gruppo 2: 20 giorni lavorativi; gruppo 3: 14 giorni lavorativi	Quadri, 1°, 2° und 3° categoria 4 mesi, 4°, 5° und 6° categoria 2 mesi; Inizio di lavoro dal 01/12/2012 6 mesi (1°, 2° categoria) 5 mesi (3°, 4° categoria) 3 mesi (5°, 6° categoria)
i) Istruzione	Corso sicurezza sul lavoro 12 ore. (istruzione abbreviata se < 50 gg.)	Corso sicurezza sul lavoro 12 ore	
i) ferie	nessun diritto a ferie pagate art. 20 permessi straordinari In caso di decesso di coniugi o parenti, si applicano le disposizioni del contratto collettivo nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti e le disposizioni di legge. In caso di nascita di un figlio, il padre ha diritto ai permessi retribuiti previsti dalla legge.	art. 21 Ferie 26 gg. (settimana a 6 gg.), 22 gg. (settimana a 5 gg.) art. 20 permessi straordinari In caso di decesso di coniugi o parenti, si applicano le disposizioni del contratto collettivo nazionale per gli operai agricoli e florovivaisti e le disposizioni di legge. In caso di nascita di un figlio, il padre ha diritto ai permessi retribuiti previsti dalla legge.	30 gg. ferie; 18 gg. Permesso per matrimonio; 3 gg. per motivi gravi familiari documentate; 1 gg. nascita o adozione di un figlio
	Congedo per maternità: 5 mesi, per il padre 10 gg., congedo parentale: 9 mesi pagate Permesso per disabili: permessi retribuiti di 2 ore giornaliere o 3 gg. al mese; familiari conviventi hanno diritto a un congedo di 2 anni . Congedo per le donne vittime di violenza in genere: la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza in genere ha diritto di astenersi dal lavoro per 3 mesi Congedo per cure per gli invalidi lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno il congedo per cure non superiore a 30 gg.		
m) Preavviso	Art. 34 Licenziamenti: Nel caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i licenziamenti possono essere effettuati soltanto per giustificato motivo e per giusta causa ai sensi della leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, modificate dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 A) Giusta causa Il licenziamento per giusta causa è effettuato senza preavviso, vale a dire senza periodo di preavviso per cessazione, in quanto avviene a seguito di fatti, che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. Ciò vale per i seguenti eventi: a) le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi, senza notificazioni; b) le condanne penali per reati che comportino lo stato di detenzione; c) la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari di cui all'art. 36 del presente contratto integrativo; d) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro od un suo diretto rappresentante nell'azienda; e) negligenza ripetuta o danneggiamenti dolosi ai macchinari e attrezzature, degli impianti di produzione e di costituzione; f) furto nell'azienda agricola; g) grave e ripetuto stato di ebbrezza sul luogo di lavoro B) Giustificato motivo Il licenziamento per giustificato motivo deve essere effettuato con il preavviso di cui all'art. 35 del presente testo. Questo vale per i seguenti eventi: a) assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza; b) riduzione della superficie produttiva o coltura dell'azienda; c) radicale modifica degli ordinamenti culturali o della organizzazione aziendale; d) cessazione dell'attività agricola per fine contratto di affitto di fondo rustico; e) l'adesione dell'impresa a forme di cooperative di servizio; f) incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta od il rientro di unità lavorative attive, relativamente ai familiari entro il secondo grado, anche se non conviventi; g) revoca, mancato rinnovo e sospensione del porto d'armi uso caccia per un periodo superiore a sei mesi per i guardiacaccia.		Art. 47 Preavviso di risoluzione del rapporto: Licenziamento quadri, 1°, 2° e 3° categoria: 2 mesi (anzianità di servizio non superiore a 2 anni), 4 mesi (anzianità di servizio 2 - 5 anni), 6 mesi (anzianità di servizio 5 - 10 anni), 9 mesi (anzianità di servizio 10 - 15 anni), 12 mesi (anzianità di servizio oltre 15 anni); 4°, 5° e 6° categoria: 1 mese (anzianità di servizio non superiore a 2 anni), 3 mesi (anzianità di servizio 2 - 5 anni), 5 mesi (anzianità di servizio 5 - 10 anni), 7 mesi (anzianità di servizio 10 - 15 anni), 9 mesi (anzianità di servizio oltre a 15 anni); Assunzioni dal 01/12/2012: quadri, 1°, 2° und 3° categoria: 2 mesi (anzianità di servizio fino a 2 anni), 4 mesi (anzianità di servizio 2 - 5 anni), 6 mesi (anzianità di servizio 5 - 10 anni), 9 mesi (anzianità di servizio superiore a 10 anni); 4°, 5° und 6° categoria: 1 mese (anzianità di servizio fino a 2 anni), 3 mesi (anzianità di servizio 2 - 5 anni), 5 mesi (anzianità di servizio 5 - 10 anni), 7 mesi (anzianità di servizio superiore a 10 anni). Dimissioni a) 2 mesi quadri e 1°, 2° und 3° categoria b) 1 mese per 4°, 5° e 6° categoria; i termini di preavviso decorrono, in ogni caso, dalla metà o dalla fine di ciascun mese. In caso di mancato preavviso è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente. Art. 48 Disciplina del licenziamenti individuali Nel rapporto individuale degli impiegati a tempo indeterminato, sia esso a tempo pieno che a tempo parziale, il licenziamento degli impiegati agricoli può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo, in base all'art. 2119 del c.c. ed alle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 108/90, secondo la disciplina che segue: Giusta causa Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di contrattati da parte dell'impiegato ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, la organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa. Costituiscono giustificato motivo, ad esempio: 1) la insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori; 2) le ripetute assenze non giustificicate; 3) la trasformazione dell'azienda con modifica degli indirizzi culturali o tecnici che rendono incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con le mansioni sino ad allora svolte dall'impiegato; 4) la cessazione dell'attività aziendale o la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di gestione d'impresa; 5) la consistente riduzione dell'attività aziendale, salvo il caso di utilizzazione dell'impiegato in altre mansioni dallo stesso accettate. Nel licenziamento per giustificato motivo l'impiegato ha diritto al preavviso di cui all'art. 47 o, in mancanza, all'indennità sostitutiva dello stesso. Il licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere motivato e comunicato al dipendente a mezzo lettera raccomandata. Art. 49 Dimissioni L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro nei termini stabiliti dall'art. 47, secondo modalità dalla legge. Costituiscono giusta causa di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato, -riduzione arbitraria dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento per oltre tre mesi - modifica della pattuizione del contratto individuale non concordata con l'impiegato.
n) Stipendio	pagamento mensile		pagamento mensile
o) Orario di lavoro/lavoro straordinario	Art. 15 Orario di lavoro Per quanto riguarda l'orario di lavoro, in linea di massima si applicano le disposizioni dell'art. 34 del CCNL nella versione vigente. L'orario di lavoro normale è quindi di 39 ore settimanali. Le aziende sono libere di ripartire le 39 ore come segue: 5 giorni a settimana con 7 ore e 48 minuti di lavoro, 6 giorni a settimana con 6 ore e 30 minuti al giorno, 6 giorni a settimana con orario ridotto il sabato; il normale orario di lavoro giornaliero viene esteso per le ore di lavoro non prestate il sabato. Il datore di lavoro può concedere al lavoratore a tempo indeterminato di usufruire delle ore straordinarie, come permessi banca ore per giornate libere. Per quanto riguarda i lavoratori a tempo determinato, le ore di lavoro straordinario vengono pagate con le maggiorazioni previste o, su richiesta del lavoratore e in accordo con le esigenze dell'impresa, utilizzate come banca ore, in periodi in cui il carico di lavoro è scarso o nullo. Ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge 6 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche sull'orario di lavoro, si conviene che il calcolo dei 48 ore massimo di 48 ore di lavoro settimanali si basa su un periodo di 6 mesi. Ciò è necessario per motivi organizzativi e tecnici del settore agricolo. Art. 16 Straordinari La maggiorazione per gli straordinari normali per i lavoratori agricoli e florovivaisti è fissata al 32%. Se il datore di lavoro rinuncia alla compensazione del tempo prevista dal contratto collettivo, la maggiorazione per le ore straordinarie degli addetti alla raccolta è forfetario di 15%. Le maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario sono esigibili solo se non viene concessa alcuna compensazione di tempo, ai sensi dell'articolo precedente o delle disposizioni del CCNL.		Art. 6 Orario di lavoro Generalmente l'orario di lavoro viene svolto in 5 gg. la settimana. La suddivisione a 5 o 5,5 gg. feriale verrà fatta a seconda delle necessità aziendali. La mezza giornata o la intera giornata libera coincidente o meno il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie (art. 18 CCNL)
q) CCNL	Contratto collettivo provinciale per lavoratori agricoli, florovivaisti e guardiacaccia del 02/12/2024 stipulato ai sensi degli art. 92 e 93 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti tra - l'Unione agricoltori e coltivatori diretti Sudtirolesi, rappresentata dal presidente Daniel Gasser, alla presenza del capo dipartimento Josef Haller e del capo dipartimento consulenza per il lavoro Roberto Pivetti; l'Agenzia Demanio provinciale rappresentata da Albert Wurzer; l'Associazione dei Giardinieri dell'Unione agricoltori e coltivatori diretti sudtirolesi rappresentata da Valti Raffaele e da Stephan Kircher; il gruppo Fruttisti da Reinhard Dissertori; la Federazione Provinciale Coldiretti, rappresentata dal presidente Luca Rossi; l'associazione Cacciatori Alto Adige, rappresentata da Benedikt Terzer. ASGB, rappresentato da Thomas Ferrazin; GLL-AGB/FLAI-CGIL, rappresentato da Silvia Grinzato e Anita Perkmann; il F.A.I.-S.G.B. CISL, rappresentato da Stefan Federer e Alexander Pancheri; l'U.I.L.A./U.I.L.-S.G.K., rappresentata da David Olivetto e Gabriel Bachner		Contratto collettivo provinciale per i quadri e gli impiegati in agricoltura stipulato il 08/11/2022 ai sensi del art. 65 del CCNL per i quadri e impiegati agricoli tra l'Unione agricoltori e coltivatori diretti Sudtirolesi, rappresentata dal presidente Daniel Gasser, alla presenza del capo dipartimento Josef Haller e del capo dipartimento consulenza per il lavoro Roberto Pivetti e Confederazione Italiana Dirigenti Quadri e impiegati dell'Agricoltura (Confederdia), rappresentata dal presidente Claudio Paltowsky; dal rappresentante FAI-SGB/CISL Alexander Pancheri.
r) Istituti e enti previdenziali	INPS, C.A.C., E.B.A.N, Laborfonds		INPS, C.A.C., ENPAIA

Informationschreiben gemäß Gv.D. Nr. 96/2026 (Entgeltstransparenz-Richtlinie) " Es wird präzisiert, dass sich die Kriterien zur Bestimmung des Entgelts, der beruflichen Einstufung und der horizontalen Lohnentwicklung vollauf auf die Bestimmungen des Nationalen Kollektivvertrages und dem Landeskollektivvertrag der Provinz Bozen (Kollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter) beziehen. Der Zugang zu horizontalen Lohnentwicklungen und der eventuelle Gewährung von Überstufungsklauseln (Superminimo) und Prämien - sofern gewährt - werden vom Betrieb auf der Grundlage von objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien bestimmt. Diese sind: Dienstalter, Effizienz bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben, betriebliche Vielseitigkeit und der Erhalt spezifischer, dokumentierter Berufsbefähigungen. Gemäß Art. 7 desselben Dekrets hat der Arbeitnehmer das Recht, jährlich schriftlich Information über das durchschnittliche Entgeltsniveau der Kategorien von Arbeitnehmern anzufordern und zu erhalten, welche die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit im Betrieb verrichten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, in der Art und Weise und innerhalb der Grenzen, die gesetzlich und durch die nachfolgenden ministeriellen Durchführungsdekrete festgelegt sind.

Lettera informativa ai sensi del D.G. n. 96/2026 (Direttiva sulla trasparenza retributiva) Si precisa che i criteri per la determinazione della retribuzione, dell'inquadramento professionale e dell'andamento salariale orizzontale fanno pieno riferimento alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e del Contratto Collettivo Provinciale di Bolzano (Contratto Collettivo per i lavoratori agricoli e florovivaisti). L'accesso agli aumenti salariali orizzontali o l'eventuale concessione di clausole di superminimo e premi - qualora concessi - sono determinati dall'azienda sulla base di criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere. Tali criteri sono: anzianità di servizio, efficienza nell'esecuzione dei compiti aziendali, versatilità aziendale e il conseguimento di specifiche qualifiche professionali documentate. Ai sensi dell'articolo 7 dello stesso decreto, il lavoratore ha il diritto di richiedere e ricevere annualmente, per iscritto, informazioni sul livello retributivo medio delle categorie di lavoratori che svolgono un lavoro identico o equivalente nell'azienda, suddivise per sesso, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalla legge e dai successivi decreti ministeriali di attuazione.