



# **CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO**

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti  
della Provincia di Trapani

01/01/2012 - 31/12/2015

**L'anno 2012, il giorno 4 del mese di ottobre in Trapani,**

**TRA**

**L'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal Presidente Dr. Antonino Spezia e dal Direttore Francesca Simonte ;**

**La Federazione Provinciale Col diretti Trapani, rappresentata dal Presidente Vincenzo Cruciatà e dal Direttore Dr Sergio Vallone;**

**La Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal Presidente Giuseppe Aleo e dal Direttore Vito Tumbarello;**

**E**

**La Fai-Cisl, Federazione Territoriale, rappresentata dal Segretario Generale Massimo Santoro, da Chirco Antonio e Cristina Miceli;**

**La Flai-Cgil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Giacoma Giacalone, da Castronovo Salvatore, e Galbo Damiano;**

**La Uila-Uil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Macaddino Tommaso e Baiata Antonio.**

**Si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti a valere per il periodo **01/01/2012-31/12/2015****

**Le parti convengono di depositare il presente contratto presso l'U.P.L.M.O. di Trapani e di inviarne copia all'Ispettorato del Lavoro, all'INPS, al CNEL.**

## **Premessa**

Le parti firmatarie del presente contratto provinciale di lavoro ritengono tale strumento inserito nella logica del sistema economico locale con particolare riguardo al rispetto delle norme e degli indirizzi della P.A.C., della tutela della salute dei lavoratori, della tutela dei consumatori, dell'aggiornamento sui sistemi di tracciabilità dei prodotti, delle regole del mercato del lavoro, dell'affermazione unica e imprescindibile della lotta al lavoro sommerso ed irregolare, dell'attivazione di tutte le procedure per un regolare esercizio delle regole di rappresentanza e di esercizio dei diritti sindacali, della tutela della maternità, della lotta alle prevaricazioni ed ai soprusi, di un sistema di aggiornamento e qualificazione professionale adeguati ai mutamenti ed alle nuove tecnologie e sperimentazioni nei sistemi di produzione ed a quanto altro dovesse essere strumentale al fine di realizzare un moderno sistema agricolo al servizio delle imprese, dei lavoratori e degli utenti finali cioè i consumatori.

## **Titolo I**

### **SFERA DI APPLICAZIONE E RELAZIONI SINDACALI**

#### **ART.1**

#### **OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto Provinciale disciplina, i rapporti di lavoro intercorrenti tra le imprese agricole e florovivaistiche, per quanto disposto dall'art.2135 del codice civile, ed i prestatori di lavoro subordinati così come disciplinato dall'art.1 del CCNL di categoria che a titolo esemplificativo elenca le tipologie di azienda a cui si applica :

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci e altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende viticole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende florovivaistiche.

**La sua decorrenza va dal 01/01/2012 fino alla data del 31/12/2015**

Esso pertanto avrà durata quadriennale.

Resta inteso espressamente, che i salari contrattuali provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali tabellari stabiliti dal CCNL per le tre aree previste.

Qualora non disdetta a mezzo raccomandata A.R. almeno sei mesi prima della scadenza esso si intenderà prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che darà disdetta dovrà comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima della scadenza del Contratto e le trattative dovranno iniziare entro i due mesi successivi.

## TITOLO II

### ART. 2

#### BILATERALITA'

Si articolerà attraverso i seguenti Organismi:

**EBA-TRAPANI:** Si costituirà l'Ente Bilaterale Agricolo di Trapani, che assorbe i compiti degli Osservatori di cui all'ex art.2 CPL (che viene soppresso) e con le funzioni previste dagli artt. 8-9-10-11-12 CCNL;

**FIMIAC:** Fondo Integrativo (già esistente) che provvede alle integrazioni economiche al trattamento di legge in caso di malattia e/o di infortunio sul lavoro. Sarà prevista, in aggiunta alle precedenti, una integrazione una tantum anche per la maternità delle lavoratrici agricole, pari ad € 350,00. Le modalità di fruizione saranno definite ad integrazione dell'attuale regolamento del Fondo.

### ART. 3

#### EBA- TRAPANI

Conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del CCNL è costituito tra le parti l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, denominato EBA-TRAPANI, con il compito di:

- a) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal CCNL o da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- b) svolgere le attività previste dall'art. 12 del CCNL in materia di mercato del lavoro;
- c) promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse extra legem e degli altri organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi in favore dei lavoratori;
- d) favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi, e svolgere le attività assegnate ad Agriform dall'art. 10 del CCNL;
- e) svolgere le attività assegnate al Comitato Paritetico Provinciale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (All. 3 del CCNL);
- f) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Provinciale dall'art. 9 del CCNL;
- g) svolgere attività di studio e di ricerca ed individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro, nonché le misure atte a superarli;
- h) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- i) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- l) esercitare altre funzioni che le Parti istitutive riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per il funzionamento dell'EBA-TRAPANI si rinvia al Regolamento allegato al presente CPL.

## TITOLO III

### ART.4

#### ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lett. a, artt.21 e 22 CCNL);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 102 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lett. b, artt 21 e 22 CCNL);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lett. c, artt. 21 e 22 CCNL).

Per "fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato all'esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

## ART.5

### INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO Apprendistato professionalizzante

In caso di malattia ed infortunio, all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli artt 61-62 del CCNL e dall'art. 2 del presente CPL.

## ART. 6

### RIASSUNZIONE

Gli operai a tempo determinato che hanno lavorato nell'anno precedente per almeno una fase lavorativa, hanno diritto di riassunzione. Pertanto, le aziende nel procedere alle assunzioni, daranno priorità alla riassunzione degli operai già collocati precedentemente, previa dichiarazione di disponibilità alla riassunzione degli stessi. Tale dichiarazione verrà richiesta dall'azienda al lavoratore al termine del rapporto di lavoro.

In caso di nuova Legislazione le parti si incontreranno per gli adeguamenti occorrenti.

## Art.7

### LAVORATORI MIGRANTI

Ai lavoratori migranti devono essere garantite tutte le norme previste dal presente Contratto Prov.le e dal CCNL e dalle Leggi che regolamentano il mercato del lavoro. Al fine di facilitare il trasporto dei lavoratori le parti si impegnano ad intervenire nei confronti degli Enti locali per il potenziamento dei mezzi pubblici. Il costo del trasporto sarà a totale carico del datore di lavoro. In mancanza di mezzi pubblici o di mezzi di trasporto aziendali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore un indennizzo per ogni Km percorso, pari ad 1/5 del costo della benzina, fatta salva la franchigia di Km. 8.

Inoltre provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa per rischi non coperti dall'Istituto Infortuni (INAIL) e dall'Assicurazione obbligatoria in materia di circolazione. Le aziende si impegnano altresì a garantire l'alloggio e la mensa, se trattasi di lavoratori che si spostano da una provincia all'altra, con esclusione dei comuni limitrofi.

## ART.8

### LAVORATORI IMMIGRATI

Le parti contraenti si impegnano ad attivare tutte le procedure necessarie affinché sia consentito ai lavoratori immigrati, ormai numericamente rilevanti ai fini delle attività agricole della Nostra provincia, alloggi adeguati ai propri bisogni ed una utilizzazione lavorativa di livello pari ai lavoratori italiani.

Attivare apposito tavolo di concertazione di livello provinciale con il coinvolgimento prioritario delle amministrazioni locali al fine di prevedere una rete di assistenza logistica per tutti i lavoratori stagionali che vengono impiegati nel Nostro territorio.

Prevedere per gli operai agricoli e florovivaisti immigrati i seguenti punti

- condizioni agevolative nel sistema organizzativo aziendale partendo dal rispetto degli usi e delle tradizioni culturali e religiose e tenendo in considerazione le rispettive principali festività religiose.
- per il periodo di RAMADHAN è facoltà delle aziende utilizzare un nastro orario di lavoro che vada dalle 07.00 del mattino alle 15.00 del pomeriggio, al fine di garantire una adeguata preparazione alla cena della sera unico pasto della giornata consentito dalle tradizioni religiose nel mondo musulmano;
- al fine di garantire il ricongiungimento familiare per i lavoratori per cui l'azienda fornisce anche l'alloggio, tale abitazione dovrà essere dotata di idonea certificazione igienico sanitaria e dovrà essere conforme alle norme urbanistiche, nel pieno rispetto della normativa vigente in Italia a decorrere dalla legge n. 189/ 2002; per le aziende che forniscono il vitto ai lavoratori si dovrà disporre l'uso di alimenti che siano compatibili con le abitudini, gli usi, i costumi e le tradizioni religiose dei lavoratori immigrati.

Le Organizzazioni firmatarie si impegnano ad assumere tutte le iniziative idonee alla piena attuazione delle Leggi che ne garantiscono la permanenza, sottraendo gli stessi alle aree di sfruttamento.

## ART.9

### FASI LAVORATIVE

Le fasi lavorative più importanti della provincia sono:

nella Viticoltura: scerbatura, potatura, sconca, aratura e/o fresatura, zappatura dei filari della spalliera, raccolta del prodotto, legatura verde e secca, irrigazione, trattamenti, impianto, raccolta tralci, sfogliamento;

nella Olivicoltura: impianto, potatura, trattamenti fito-sanitari, aratura e/o fresatura, raccolta, irrigazione;

nella Agrumicoltura: impianto, trattamenti fito-sanitari, fresatura e/o aratura, potatura, ricaccio legna, irrigazione e raccolta;

nella Serricoltura: messa a dimora delle piantine, trattamenti fito-sanitari, selezione e/o confezionamento, raccolta, sfogliamento, pacciamatura, fertirrigazione;

nell'Orticoltura: messa a dimora delle piantine, scerbatura, raccolta, irrigazione, trattamenti fitosanitari, pacciamatura, selezione;

nei Magazzini sociali: operazioni di ammasso e confezionamento realizzata in prossimità della zona di raccolta;

nell' Acquacoltura :fecondazione artificiale, ovodeposizione, riproduzione, allevamento, ingrasso, pesca e confezionamento.

Nell'Agriturismo: preparazione e somministrazione di cibi e bevande, confezionamento e vendita diretta dei prodotti, accoglienza ospiti e sistemazione delle camere.

Nell'allevamento: pescolamento, mungitura, tosatura, trattamenti sanitari, caseificazione, foraggiamento.

**TITOLO IV**  
**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**ART.10**  
**CLASSIFICAZIONE**

**A) OPERAI AGRICOLI**

In applicazione della nuova classificazione del personale introdotta dal CCNL in vigore dal 1 GENNAIO 1998 gli operai agricoli sono classificati sulla base di aree professionali per ognuna delle quali lo stesso CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali ,il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale.

Pertanto la classificazione degli operai agricoli è così definita:

**Area 1^**

**declaratoria**

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

**1° livello-parametro 129**

profili esemplificativi: conduttore macchine agricole vendemmiatrici, ibridatore ,conduttore macchine agricole operatrici superiori a 170 hp, innestatore capace di eseguire tutti gli innesti, , capo squadra montatori di serre, addetto alla direzione per il montaggio dei tendoni nei vigneti , capo centro nelle aziende avicole, capo squadra potatori tendoni, capo squadra potatori di olivi, meccanico , responsabile di frantoio, fecondatore artificiale, conduttore di mietitrebbia, giardiniere di ville e giardini privati, elettromeccanico, , capo operaio, capo cuoco, direttore di sala, casaro, sommozzatore, sommelier, elettrotecnico.

**2° livello-parametro 120**

profili esemplificativi: capo squadra o curatolo, innestatore, potatore con macchine meccaniche, rimondatore, cuoco con qualifica , carrellista, sterilizzatore di terreni con sterilizzanti 1^ e 2^ classe , mungitore con macchina mungitrice, trattorista conduttore capace di eseguire piccole manutenzioni, cantiniere, caldaista , idraulico, responsabile della reception.

**Area 2^**

**Declaratoria:**

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

**3° livello-parametro 113**

profili esemplificativi: vivaista selezionatore di piantine, aiuto cantiniere , artiere, magazziniere, elettricista, addetto alle vasche di alimentazione, addetto alla pesca ed al confezionamento , aiuto cuoco, addetto alla avanotteria.

**4° livello-parametro 112**

profili esemplificativi: addetti alla semina meccanica, addetti all'aratura e fresatura meccanica, addetto alle coltivazioni orticole, cameriere, addetto apicoltura, addetto agli allevamenti cinofili, addetto alla reception, patate.

**Area 3^**

**declaratoria**

- appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici

requisiti professionali.

5° livello-parametro 100

profili esemplificativi: bracciante agricolo, operaio comune, commis di sala, commis di cucina, addetto alle raccolte.

## **B) OPERAI FLOROVIVAISTI**

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area I<sup>^</sup>

**Declaratoria:**

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

**Livello "a" - ex specializzato super – parametro 129**

**Ibridatore-selezionatore:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

**Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse:** l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

**Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

**Aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e poli-valenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

**Potatore "artistico" di piante:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

**Giardiniere:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

**Conduttore di caldaie a vapore:** colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione 1°e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa

**polivalente.**

### **Capo operaio**

**Livello "b" - ex specializzati – parametro 120**

- **Vivaisti**
- **Potatore**
- **Innestatori e ibridatori**
- **Preparatori di miscele per trattamenti antiparassitari**
- **Selezionatori di piante innestate**
- **Conduttori patentati di autotreni - automezzi – trattori oltre 170 cv**
- **Conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado**
- **Meccanici**
- **Elettricisti**
- **Spedizionieri**

**Area 2^**

**declaratoria**

**Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorchè necessitanti di un periodo di pratica.**

**Livello "c" - ex qualificati super-parametro 113**

- **Addetti agli impianti termici**
- **Aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.**

**Livello "d" - ex qualificati – parametro 112**

- **Tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b"**
- **Preparatori di acqua da irrorazioni**
- **Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari**
- **Imballatori**
- **Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi**
- **Autisti con patente C**
- **Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla**
- **montatore di serre.**

**Area 3^**

## Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - ex comuni – parametro 100

*Nota a verbale : le parti si impegnano ad incontrarsi per decidere l'inserimento di eventuali nuove figure professionali al momento in cui una delle sigle firmatarie ne farà richiesta*

### TITOLO IV

#### NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

##### ART.11

##### ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti giornalieri se l'orario è distribuito in sei giorni. Nel caso l'orario venga distribuito in cinque giorni lavorativi, l'orario giornaliero sarà di 8 ore per quattro giorni e 7 ore per il quinto giorno.

Su istanza presentata dall'azienda e in sede di trattativa aziendale le parti possono stabilire i periodi in cui, per particolari esigenze e per un massimo di 90 giorni un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro periodo dell'anno, tale distribuzione dell'orario di lavoro sarà possibile solo per gli operai a tempo indeterminato.

##### ART.12

##### RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere di 24 ore continuative e di norma coincide con la giornata di domenica.

##### ART.13

##### PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE CONTINUA

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico e formazione continua, è concesso un permesso retribuito nella misura di 200 ore annue.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 1 a 5 dipendenti a tempo indeterminato ed il 20% per quelle aziende che hanno più di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, è determinata nei limiti di una ora giornaliera cumulabile.

E' concesso ai lavoratori stranieri che svolgono nella stessa azienda almeno 151 gg.lla., un permesso retribuito fino a 150 ore annue per la frequenza di corsi di lingua italiana.

Art. 14

PERMESSI STRAORDINARI

I lavoratori a tempo determinato assunti per un minimo di 179 gg annue, in caso di matrimonio hanno diritto ad un permesso retribuito di 5 gg.

Hanno altresì diritto ad un permesso retribuito di 3 gg, in caso di decesso di un parente di 1° grado.

ART.15

INTERRUZIONI E RECUPERI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per gli operai a tempo indeterminato, il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n.457.

ART.16

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda direttamente o tramite la propria Organizzazione Datoriale Provinciale, chiederà di incontrare la rappresentanze sindacali aziendali (RSA , RSU) e le Organizzazioni Sindacali Provinciali firmatarie del presente contratto in funzione delle esigenze aziendali, per l'ottimale utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali (Ferie, Riposo, Riduzione orario di lavoro ecc. ).

A tal fine concorderanno le misure atte allo scopo ( Organizzazione turno di lavoro, sostituzioni, integrazioni manodopera, ecc.).

Nei casi di ristrutturazioni Aziendali che dovessero comportare riduzione della forza lavoro, l'Azienda dovrà informare le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per comprovate esigenze familiari sarà concessa, ai lavoratori a tempo indeterminato, una aspettativa non retribuita pari a trenta giorni lavorativi annuali.

ART. 17

BANCA ORE

Si istituisce la banca ore per le ore di straordinario eventualmente non retribuite, le cui modalità di fruizione saranno definite in sede di contrattazione aziendale.

ART. 18

MENSA

Si prevede, per le aziende che occupano almeno 20 addetti per un totale complessivo pari a 7000 giornate annue, l'allestimento della mensa aziendale. In assenza, si provvederà al pagamento di una indennità sostitutiva, **pari a E. 5,50 al giorno.**

**TITOLO V**  
**NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ART.19**  
**RETRIBUZIONE**

**Si stabilisce un aumento retributivo pari al 5,5 % a decorrere dal 01/10/2012 con la seguente progressione:**

- **Dall'1/10/2012 al 31/05/2013 5,0 %**
- **Dall'1/06/2013 al 31/12/2015 0,5 %**

**Art. 20**  
**OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI**

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

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14a mensilità: al 30 giugno di ogni anno;
- 13a mensilità: in coincidenza con le festività del S. Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- TFR: all'atto della risoluzione del rapporto (ai sensi dell'art.57 CCNL);
- per gli operai a tempo determinato: le ferie, le festività, la 13a e 14a mensilità sono conglobati nel 3° elemento, come previsto dall'art. 49 del CCNL.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la redazione della busta paga si applicano le norme di legge vigenti .

**ART. 21**  
**RIMBORSO SPESE**

I lavoratori, che comandati a prestare servizio fuori dell'azienda e che sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate ( viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di apposita distinta analitica delle spese sostenute.

Qualora il lavoratore per il viaggio utilizza il proprio mezzo, deve essere corrisposta una indennità chilometrica pari ad un 1/5 del costo di un litro di benzina sommando i percorsi di andata e ritorno.

Analogamente per le aziende che distano oltre 4 chilometri dal comune ove è avvenuta l'assunzione, qualora il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto, al lavoratore verrà corrisposta una indennità giornaliera pari ad 1/5 del costo della benzina ogni chilometro percorso sommando i percorsi di andata e ritorno.

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio naz.le, hanno diritto ad una indennità aggiuntiva fissa giornaliera, la cui entità è definita in sede di contrattazione aziendale.

Art.22

COMPENSI PARTICOLARI

A tutti i lavoratori a tempo indeterminato, al termine dell'annata agraria, tenuto conto della particolare natura del loro rapporto di lavoro, sarà corrisposto un particolare compenso di € 100,00 una tantum .

Al lavoratore a cui venga attribuita la qualifica di capo operaio viene riconosciuta una maggiorazione del 5% della paga base .

ART.23

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO OPERAI AGRICOLI

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario di lavoro contrattuale;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art.40-41 del CCNL;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle 6,00 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dieci settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e le produzioni. I datori di lavoro dovrà farne richiesta ai R.S.U. o agli R.S.A. ed in mancanza alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per quanto riguarda lo straordinario per i lavoratori a tempo indeterminato non potrà superare le 250 ore annue.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- |                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 1. - lavoro straordinario         | 25% |
| 2. - lavoro festivo               | 35% |
| 3. - lavoro notturno              | 40% |
| 4. - lavoro straordinario festivo | 40% |
| 5. - lavoro festivo notturno      | 45% |

Le maggiorazioni di cui sopra operano sul salario contrattuale. Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Il presente articolo viene coordinato con la Normativa vigente in materia.

ART.24

MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione agli operai a tempo determinato ed indeterminato deve essere corrisposta di norma mediante busta paga mensile e liquidata entro il 5° giorno del mese successivo di riferimento.

## ART.25

### COTTIMO

Per quanto riguarda il cottimo, oltre alla registrazione delle giornate lavorative, il datore di lavoro dovrà garantire per ogni giornata di lavoro di sei ore e trenta minuti una maggiorazione del 30 % della retribuzione da calcolarsi sulla paga base provinciale.

Le parti, inoltre, nei periodi in cui si manifesterà grave disoccupazione in coincidenza delle grandi campagne di raccolta orienteranno i propri associati ad evitare il cottimo.

Sono escluse da cottimo le az. Casarie, az. Agrituristiche, az. Di servizi e ricerca in agricoltura.

## Art.26

### PREMIO PER OBIETTIVI

Fatto riferimento al sistema agricolo provinciale le parti firmatarie del presente contratto istituiscono il premio per obiettivi settoriale, tenendo conto dei parametri di produttività, redditività e qualità settoriale, che saranno valutati provincialmente entro il primo trimestre di ciascun anno a consuntivo dell'anno precedente.

Il premio si applicherà alle aziende agricole assuntrici di manodopera per più di 51 giornate ed ai lavoratori che nella stessa azienda effettuino almeno 51 giornate lavorative.

La corresponsione di tale premio non potrà essere superiore al 5% ( Legge 247/2007 ), e verrà erogato in ragione delle giornate effettivamente lavorate entro il 31 dicembre di ogni anno con busta paga a conguaglio.

**Si istituisce l'EPT (elemento di produttività territoriale), da prendere a riferimento per l'erogazione di un premio di risultato pari a €. 1,50 PER OGNI GIORNATA LAVORATIVA EFFETTUATA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO. SI DEFINIRANNO LE MODALITÀ ED I TEMPI DI EROGAZIONE, in sede di contrattazione aziendale.**

## ART.27

### VENDITA DEI PRODOTTI SULLA PIANTA

Verificandosi in provincia di Trapani e per alcune produzioni la vendita sulle piante ad imprese commerciali, al fine di regolamentare tale rapporto si concorda che il titolare dell'azienda, al momento di stipulare il contratto di vendita con l'acquirente, deve darne comunicazione all'INPS ed all'Ente Bilaterale Territoriale (EBA-Trapani).

Si concorda, altresì, che i lavoratori assunti dall'azienda acquirente dei prodotti, sono inquadrati nel settore agricolo ed agli stessi si applica l'art. 6 del presente Contratto Provinciale in tema di riassunzione.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore.

**TITOLO VI**  
**PREVIDENZA - ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE**

**ART.28**  
**CASSA EXTRA LEGEM**

La percentuale viene elevata all' 1.60 % per il periodo di validità del presente contratto e viene così ripartita:

- assistenza contrattuale 1.25%  
di cui lo 0,75 % a carico del datore di lavoro e lo 0,50% a carico del lavoratore;
- cassa extra legem 0,35% a totale carico del datore di lavoro, di cui lo 0,05 destinato all'EBA di cui all'art. 2 del presente CPL.

**NOTA A VERBALE**

La nuova contribuzione a favore dell'EBA, indicata nel presente articolo, aggiuntiva a quella precedentemente destinata al FIMIAC, decorrerà dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che dovrà essere sottoscritta con l'INPS. Fino a tale data, tale contribuzione verrà destinata al FIMIAC.

**ART.29**  
**WELFARE CONTRATTUALE**

Il versamento delle quote di cui al precedente articolo ,ed in ogni caso il rispetto delle norme contenute nello stesso ,sono condizioni indispensabili per le refluenze in termini di fiscalizzazione degli oneri sociali e di ogni altro beneficio di legge derivi dal rispetto delle stesse, così come statuito dalle norme legislative vigenti.

L'azienda che non versa la contribuzione prevista sarà tenuta a pagare direttamente al lavoratore, oltre la prestazione integrativa, una quota aggiuntiva di retribuzione, relativa alla contribuzione dovuta.

**ART.30**  
**LAVORI PESANTI O NOCIVI**

Sono considerati lavori nocivi e/o pesanti quelli individuati dalla normativa vigente. Per gli operai adibiti a lavori pesanti si applica una maggiorazione del 30% del salario globale.

I lavoratori agricoli adibiti a lavori nocivi hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro pari a due ore e trenta minuti .

Per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi 2 ore e 20 minuti d'interruzione retribuita.

Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;

**ART.31**  
**TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI**

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività" si stabilisce quanto segue :

con l'ausilio delle strutture paritetiche costituite nell'ambito di applicazione del presente contratto le parti si impegnano a valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre -fermo restando la riduzione

dell'orario di lavoro di cui al precedente articolo - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Sarà compito degli enti in premessa prevedere l'effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigorosità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal contratto e dalla legge 20.5.70 n. 300 - potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

Le parti di converso con gli enti paritetici competenti stabiliranno le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 34 del CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

#### ART.32

#### SICUREZZA AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

I compiti e le funzioni attribuite dalla Legge 81/2008 e successive modifiche al Comitato Paritetico Territoriale ,sono esercitate con la copertura dei costi a carico del fondo cassa extra legem ( FIMIAC Trapani)

#### TITOLO VII

#### SOSPENSIONE – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

#### ART.33

#### NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e devono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la loro misura sono le seguenti:

- trattenuta fino al massimo di due ore di salario :
  1. nel caso in cui senza giustificato motivo , il lavoratore si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio , lo sospenda e ne anticipi la cessazione;
  2. nel caso in cui per negligenza il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
- trattenuta da una a cinque giornate di retribuzione nei casi di recidiva e di maggiore gravità nella mancanza di cui al punto 1 .

Per le procedure di contestazione degli addebiti e per l'eventuale giustificazione valgono le norme vigenti della legge 300 del 1970.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo gli artt. 87-88 del CCNL.

TITOLO VIII  
DIRITTI SINDACALI

ART.34  
DELEGATO D'AZIENDA

**Delegato d'azienda - Operai agricoli.**

Nelle aziende che occupino più di 5 operai agricoli sarà eletto un delegato di Azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatari del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli sarà eletto un 2° delegato di azienda.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 80 del presente contratto.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle Direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- (a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;
- (b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Dichiarazione a verbale.

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, l'elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

**Delegato d'azienda - Operai florovivaisti.**

Nelle aziende che occupino più di 5 operai, sarà eletto un delegato di Azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai sarà eletto un secondo delegato di azienda.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 80 del presente contratto.

Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle Direzioni aziendali. I delegati stessi entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- (a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;
- (b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

**RIUNIONI IN AZIENDA** – Le riunioni sindacali in azienda sono indette, unitamente o singolarmente, dalle OO.SS. provinciali firmatarie del presente contratto.

#### ART.35

##### PERMESSI SINDACALI PROVINCIALI

Ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, al fine di potere meglio organizzare le proprie attività sindacali dei lavoratori nell'ambito provinciale, potrà avvalersi di un monte ore quantificato e convenuto pari a 300 ore per OO.SS. da utilizzarsi a favore dei lavoratori assunti a tempo determinato od indeterminato eletti a cariche sindacali provinciali o nazionali dipendenti da aziende ricadenti nell'ambito di applicazione del presente contratto.

Le modalità di fruizione di tali permessi saranno regolate in sede provinciale tra le parti firmatarie del contratto.

#### ART.36

##### QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Le OO.SS. di FAI CISL ,FLAI CGIL, e UILA UIL, firmatarie del presente contratto ,hanno diritto, dietro presentazione di delega sottoscritta dal lavoratore interessato, a riscuotere la trattenuta per contributi sindacali pari all'1 % della retribuzione base. La delega per la trattenuta sindacale sarà consegnata direttamente dal lavoratore ovvero sarà inviata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza. La delega sarà operante dal 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione e potrà essere disdettata tramite comunicazione del lavoratore medesimo con lettera raccomandata inviata al datore di lavoro ed alla organizzazione sindacale entro il 31 ottobre di ogni anno . Il datore di lavoro si impegna ad effettuare le relative rimesse versando gli importi sul C/C bancario o secondo le modalità che le singole organizzazioni sindacali FAI CISL ,FLAI CGIL, e UILA UIL, indicheranno.

### TITOLO IX NORME FINALI

#### ART.37

##### ESCLUSIVITA' CONTRATTI.

Il presente CPL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'Archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge 30.12.86 n. 936, le parti contraenti s'impegnano ad inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Archivio Contratti, viale D. Lubin 2, Roma, copia del presente CPL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, DL n. 318, del 14.6.96, il presente CPL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CPL o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti gli accordi applicativi del presente CPL.

#### **ART.38** **DISPOSIZIONI GENERALI**

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti nonché quanto previsto nel CCNL di categoria.