

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI
AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI TRAPANI**

FAI CISL PALERMO - TRAPANI FLAI CGIL TRAPANI UILA UIL TRAPANI

E

UPA-TRAPANI CIA-OCCIDENTALE COLDIRETTI TRAPANI

**VALIDITÀ
DAL 01-01-2020
AL 31-12-2023**

[Handwritten signature]


[Handwritten signature]
UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
CGIL FLAI CGIL TRAPANI
[Handwritten signature]





L'anno 2022, il giorno 31 del mese di Gennaio in Trapani,

TRA

Confagricoltura Trapani, rappresentata dal Commissario Natale Giuseppe Gentile

La Federazione Provinciale Coldiretti Trapani, rappresentata dal Presidente Antonino Rallo, assistito dal Dott. Santo di Maria

La Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal Direttore Luca Basset

E

La Fai-Cisl, Federazione Territoriale, rappresentata dal Segretario Generale Franco Nuccio e dai componenti di segreteria Vincenzo Cuttitta e Cristina Miceli

La Flai-Cgil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Di Dia e dal segretario Andrea Vanella

La Uila-Uil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Tommaso Macaddino, e dal dott. Giacalone Roberto

Si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti a valere per il periodo 01/01/2020 al 31/12/2023.

Le parti convengono di depositare il presente contratto presso la D.T.L. di Trapani e di inviarne copia all'Ispettorato del Lavoro, all'INPS, al CNEL.

Premessa

Alla luce dei risultati raggiunti nell'emersione del lavoro agricolo nel territorio del Belice, grazie al protocollo "Collocamento pubblico in agricoltura contro l'illegalità", le parti si impegnano a diffondere la suddetta iniziativa su vasta parte del territorio provinciale, promuovendo ulteriori soluzioni volte a combattere lo sfruttamento dei lavoratori agricoli, in applicazione della L.199/2016, con particolare attenzione alla costituzione della sezione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità. Le parti altresì sottolineano come la bilateralità agricola sia oggi uno strumento importante e strategico per il settore, e in ragione di ciò le Organizzazioni ordinano l'EBAT di Trapani a perseguire nuove iniziative, attribuendo, così, all'Ente un ruolo di sostegno e coordinamento per le attività provinciali di carattere informativo e formativo rivolte al tema del lavoro e della legalità in Agricoltura.

Ed ancora, le parti si impegnano a perseguire l'obiettivo di rafforzare il ruolo della Bilateralità attraverso funzioni e compiti relativi alla formazione e riqualificazione professionale, alla prevenzione del lavoro e tutela della salute.



UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani



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, e di 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 funghicole;
- 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;
- le fattorie sociali e didattiche.

La sua decorrenza va dal 01-01-2020 fino alla data del 31-12-2023

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'

La bilateralità si eserciterà attraverso l'Ente Bilaterale Agricolo di Trapani di cui all'art.3.
Per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni ed i servizi ad esso demandati, è stabilita una contribuzione a carico dei datori di lavoro, definita nel successivo art. 29 del presente CPL.

Le parti si impegnano ad applicare, attraverso l'esercizio della bilateralità, quanto previsto dalla L.199/2016 nonché dal protocollo contro il caporalato e lo sfruttamento lavorativo in agricoltura "Cura-legalità-uscita dal ghetto" siglato nel Maggio 2016, anche attraverso la fornitura di prestazioni e servizi aggiuntivi alle aziende iscritte alla "Rete del lavoro agricolo di qualità", in stretta collaborazione con le istituzioni competenti e le altre parti interessate.

ART.3
EBAT-TRAPANI

Conformemente a quanto previsto dall'art.8 del CCNL è stato costituito tra le parti l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, denominato EBAT-TRAPANI, con il compito, oltre a quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto di EBAT Trapani, di integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo della provincia di Trapani, ed inoltre

- a) Organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal CCNL e dal CPL e/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 dell'EBAT Trapani;
- d) svolgere le attività assegnate al Comitato Paritetico Provinciale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (All.3 del CCNL);
- e) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Provinciale dall'art.9 del CCNL;
- f) svolgere attività di studio e di ricerca e di 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;
- g) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- h) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- i) esercitare altre funzioni che le Parti istitutive riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.



CGIA
C.G.A.L. UNIONE
COLDIRETTI TRAPANI
CGIL FLAI CGIL TRAPANI
UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari Trapani

Pag. 4 | 23

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 normative 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 100 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 e di 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, come da accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere firmato il 23 febbraio 2017.

ART.6 RIASSUNZIONE


UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

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 agli operai già collocati precedentemente, i quali dovranno effettuare dichiarazione scritta di disponibilità alla riassunzione entro trenta giorni dal termine del rapporto di lavoro, dichiarazione acquisita in forma legalmente riconosciuta dal datore 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. Le aziende si impegnano altresì a garantire l'alloggio e ristorazione o, in alternativa, un rimborso forfettario giornaliero pari a 30,00 euro, 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:

- a) 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;
- b) 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.

Inoltre si impegnano a

prevedere per gli operai agricoli e florovivaisti immigrati i seguenti punti:

- condizioni agevolate 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 RAMADAN è facoltà delle aziende utilizzare un nastro orario di lavoro che va 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;

traduzione in lingua delle informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro al fine di rendere più effettiva ed efficace l'informativa obbligatoria già prevista per legge;

- previsione di permessi da dedicare all'apprendimento della lingua italiana nonché di facilitare il rispetto di festività religiose diverse;

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.

CGIL FLAI-FIL GIL
TRAPANI
FLAI

UILA
Unione Italiana dei Lavoratori Agroalimentari
Trapani

FAI - CISA
C.A. SICILIA OCCIDENTALE

C.A. SICILIA OCCIDENTALE

TRAPANI C.G.A.I. UNIONE PROV. AGRICOLTORI

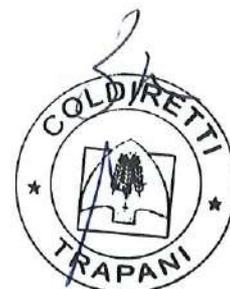
COLDIRETTI
TRAPANI

Inoltre, le aziende si impegnano, a concedere, agli operai a tempo indeterminato, compatibilmente all'attività produttiva, periodi di ferie che possano facilitare il rientro nel paese di origine.

ART.9 FASI LAVORATIVE

Le fasi lavorative più importanti della provincia sono:

- nella Viticoltura: innestatura, scerbatura, potatura, sconca, aratura e/o fresatura, zappatura dei filari della spalliera, raccolta del prodotto, legatura verde e secca, irrigazione, trattamenti fitosanitari, impianto, raccolta tralci, sfogliamento;
- nella Olivicoltura: innestatura, impianto, potatura, raccolta legna, 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: innestatura, 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 fito-sanitari, pacciamatura, selezione;
- nei Magazzini sociali: operazioni di ammasso e confezionamento realizzato 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: pascolamento, 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, l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale.

Pertanto la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area1^

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-parametro129

profili esemplificativi: conduttore macchine agricole vendemmiatrici, ibridatore, conduttore macchine agricole operatrici superiori a 170hp, 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, caposquadra potatori tendoni, caposquadra potatori di olivi, meccanico, responsabile di frantoio, fecondatore artificiale, conduttore di mietitrebbia, giardiniere di ville e giardini pubblici e privati, elettromeccanico, capo operaio, capo cuoco, direttore di sala, casaro, sommozzatore, sommelier, elettrotecnico, pilota di droni, operatore di centraline di monitoraggio su campo.

2°livello-parametro120

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, capo sala, Capo Frantoiano, Ortolano Specializzato, costruttore di Muretti a secco, innestatori di innesti e soprainnesti, "responsabile ai campi sperimentali, pizzaiolo con qualifica, operatore specializzato nell'allevamento in acquacultura.

Area2^

CGIL FLAI CGIL
FLAI TRAPANI



UILA
Unione Italiana dei Lavoratori Agroalimentari
Trapani



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-parametro113

Profili esemplificativi: vivaista selezionatore di piantine, aiuto cantiniere, artiere, magazziniere, elettricista, addetto alle vasche di alimentazione, addetto alla pesca ed al congelamento, aiuto-cuoco, addetto alla avanzotteria, operatore di fattorie didattiche, addetti alle attività di divulgazioni di prodotti agricoli, preparatore trattamenti antiparassitari, cuoco senza qualifica.



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, potatore, bagnino di piscina, manutentore di muretti a secco, addetto trattamenti antiparassitari.

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, operatore enoturistico – oleoturistico, addetto pulizie agriturismo, addetto alle raccolte e alle consegne.

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 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.

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 vari e tali 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 auto treno 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 75q.li, provvede alla loro manutenzione e

CGIL FLAI - CGIL TRAPANI

CGIL FLAI

CONFERENZA OCCIDENTALE TRAPANI

CONDIRETTI TRAPANI

UILA Agrolimentari

riparazione ordinaria effettuabile 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.

Livello "b"-ex specializzati-parametro120

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

Area2^

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.

Livello "c"-ex qualificatisuper-parametro113

- Addetti agli impianti termici
- Aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle mirze



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

Per entrambi le classificazioni al datore di lavoro è consentita la possibilità di utilizzare, nell'ambito dello stesso livello, il dipendente per differenti mansioni (multifunzionalità) per:

- Oggettive esigenze tecnico-lavorative;
- Esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Eccezionalmente al datore di lavoro è consentita la possibilità di utilizzare, in livello diverso e superiore, il dipendente per differenti mansioni (multifunzionalità) prevedendo una indennità giornaliera pari al 8% della paga oraria. L'eccezionalità è pari al 15% delle ore lavorate nell'arco del periodo di assunzione, superate le quali si riconoscerà al lavoratore la paga corrispondente alla mansione esercitata.

Impegno a verbale:

le parti si impegnano ad incontrarsi per decidere l'inserimento di eventuali nuove classificazioni e figure professionali nel momento in cui una delle sigle firmatarie ne farà richiesta.

Le parti concordano di stipulare appositi protocolli aziendali al fine di agevolare l'ingresso dei giovani nel comparto agricolo.

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. 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.

CGIL FLAI-CGIL
TRAPANI
FLAI

UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

[Handwritten signatures]

[Circular stamp: UNIONE ITALIANA DEI LAVORI AGROALIMENTARI TRAPANI]

[Circular stamp: SINDACATO UNITARIO DEI LAVORATORI TRAPANI]

[Circular stamp: COLDIRETTI TRAPANI]

Tale orario può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi con la possibilità di distribuire l'orario ordinario per una o più settimane in misura superiore a 39 ore settimanali e e per altre, a compensazione, in misure inferiori.

È consentito quindi un diverso svolgimento del calendario orario giornaliero, settimanale o mensile, nel limite di 85 ore annue, con un massimo di 44 ore settimanali, previo accordo con il lavoratore che può essere assistito dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Il recupero delle ore dovrà essere effettuato entro l'anno solare di riferimento. Qualora il recupero delle ore lavorate in eccesso non venga effettuato entro detto periodo, le residue ore saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

ART.11 BIS RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per le sole attività zootecniche ed agrituristiche, che assumono a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali, la durata della prestazione individuale non può essere inferiore:

- 16 ore per prestazioni settimanali;
- 64 ore per prestazioni mensili;
- 430 ore per prestazioni annuali.

Le lavoratrici o, in alternativa, i lavoratori che abbiano figli conviventi di età inferiore ai 13 anni o portatori di handicap, potranno fare richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a Part-time per la cura degli stessi, fermo restando il diritto a richiedere, in qualunque momento, il ripristino del rapporto Full-time.

ART.12 RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere di 24 ore continuative e di norma coincide con la giornata di domenica. Per gli operai addetti al governo del bestiame, per gli operai delle aziende agrituristiche e per quelli aventi particolari mansioni, il giorno di riposo potrà essere variato se concordato con il lavoratore almeno 48 ore prima.


UICA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

ART.13 PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONLE

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 in tre anni con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Il permesso di cui all'articolo precedente è concesso un permesso retribuito nella misura di ore 18 in un anno solare.

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 le aziende da quattro a dieci OTI e 10% per le aziende con più di 10 OTI.

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.

E' concesso ai lavoratori stranieri che svolgono attività nella stessa azienda per almeno 151 gg. II, di usufruire di un permesso ulteriore retribuito fino a 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno, per corsi di lingua italiana tenuti da istituti certificati.

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 3gg, in caso di decesso di un parente di 1° grado.

Inoltre, per comprovate esigenze familiari sarà concessa, ai lavoratori a tempo indeterminato, una aspettativa non retribuita pari a trenta giorni lavorativi annuali compatibilmente con le esigenze aziendali.

I permessi sono usufruibili anche in maniera frazionata.

ART.15 INTERRUZIONI E RECUPERI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

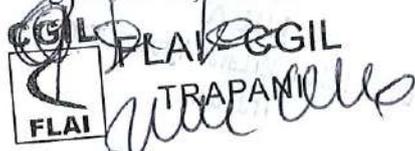
L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, nonché alle cause indicate al comma successivo, 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 altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.).

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 le 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.



ART.17
BANCA ORE

In attuazione di quanto previsto dagli articoli 42 e 43 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti, per la parte affidata alla competenza territoriale, l'istituto della "banca ore" per le ore di straordinario viene così disciplinato:

l'operaio agricolo o florovivaista comandato a prestare ore di lavoro straordinario ha facoltà di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste (art.23) , maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate , equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare, su richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

Dette ore compensative non possono superare il massimo di 150 ore annue, e devono essere fruite entro l'anno solare di riferimento.

Qualora si renda impossibile il godimento delle ore di riposo, entro i termini previsti, al lavoratore dovrà essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate e non fruite.

ART.18
MENSA

Si prevede, per le aziende che occupano almeno 20 addetti per un totale complessivo pari a 7.000 giornate annue, l'allestimento della mensa aziendale. In assenza, si provvederà al pagamento di una indennità sostitutiva, pari a € 5,50 al giorno.

Le Parti in epigrafe indicate precisano che detto articolo deve essere interpretato nel senso che, fermi i requisiti occupazionali previsti, la sua applicazione attiene, non alla generalità delle imprese agricole, quanto piuttosto ad una platea limitata e circoscritta di soggetti riconducibili a Comunità montane, Enti pubblici, Consorzi forestali, Aziende speciali ovvero altri Enti, cooperative o soggetti che, con finanziamento pubblico o privato, in amministrazione diretta, in affidamento o in appalto svolgono attività di:

- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- imboschimento e rimboschimento;
- miglioramento dei boschi esistenti ed attività connesse;
- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- arboricoltura da legno;
- pratiche selvicolturali;
- filiera bosco-legno-energia, ad esclusione degli impianti di trasformazione ed erogazione dell'energia;
- gestione forestale sostenibile e/o attiva;
- programmazione forestale;
- di sviluppo e e/o di servizi in agricoltura.

CGIA FLAI-CGIL
TRAPANI
FLAI

UILA
Unione Italiana dei Lavoratori Agroalimentari
Trapani



TITOLO V
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.19
RETRIBUZIONE

Si stabilisce un aumento retributivo pari a 1,7% sulle retribuzioni vigenti a decorrere dal mese successivo alla data di firma del presente contratto.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Trapani una quota pari all'1,60% della retribuzione imponibile per ogni lavoratore occupato, di cui l'1,10% a carico del datore di lavoro e lo 0,50% a carico del lavoratore.

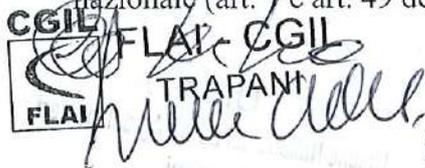
Le agevolazioni contributive previste dalla legge sono riconosciute ai datori di lavoro agricolo che applicano i contratti collettivi nazionali di categoria ovvero i contratti collettivi territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le prestazioni previste da EBAT Trapani rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

in analogia a quanto previsto dal CCNL ex art. 49 alla voce WELFARE CONTRATTUALE le prestazioni erogate dall'EBAT Trapani rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore agricolo della provincia di Trapani, il quale matura perciò, esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità territoriale e non versi la relativa contribuzione, il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Trapani a decorrere dal mese successivo della firma del presente CPL è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari al 1,8% del salario provinciale, spettante per livello e qualifica in aggiunta alla quota stabilita in caso di non adesione della bilateralità nazionale (art. 7 e art. 49 del CCNL – 13 ,00 Euro mensili, equivalenti ad euro 0,50 euro giornalieri).

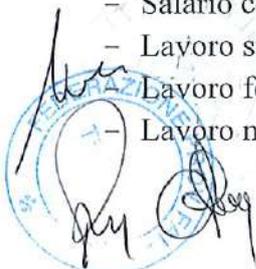


ART. 20
OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI



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;
- 14 mensilità: al 30 aprile (CCNL) di ogni anno;
- 13 mensilità: in coincidenza con le festività del S.Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- TFR: all'atto della risoluzione del rapporto (aisensidell'art.57CCNL);
- Per gli operai a tempo determinato: le ferie, le festività, la 13 e 14 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 dal territorio comunale dove si trova l'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 utilizzi 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.

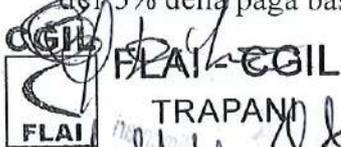
Analogamente per le aziende che distano oltre 4 chilometri dal comune ove è avvenuta l'assunzione, qualora il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto al lavoratore verrà corrisposta una indennità giornaliera pari ad 1/5 del costo della benzina ogni chilometro percorso sommando i percorsi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

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio nazionale hanno diritto a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo e ad una indennità aggiuntiva fissa giornaliera pari a 10 euro.

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:

- Lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario di lavoro contrattuale;
- Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art.40-41 del CCNL;
- Lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22:00 alle 6:00 del mattino successivo.



ART. 27
PREMIO PER OBIETTIVI

A livello aziendale si possono istituire premi per obiettivi secondo i criteri stabiliti dal gruppo di lavoro, costituito da rappresentanti indicati dalle organizzazioni firmatarie del presente contratto, a cui viene demandato il compito di facilitare l'individuazione di indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, cui riconoscere l'erogazione del premio, anche distintamente al settore merceologico.

Detto gruppo di lavoro deve essere costituito entro 90 giorni dalla firma del presente contratto

ART 28
VENDITA DEI PRODOTTI SULLA PIANTA

Verificandosi in provincia di Trapani e per alcune produzioni la vendita sulle piante, 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 (EBAT-Trapani).

Si concorda, altresì, che i lavoratori assunti dall'azienda acquirente dei prodotti, sono inquadrati nel settore agricolo ai sensi della circolare INPS 56 DEL 23/04/2020 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. 29
EBAT TRAPANI

La percentuale della contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale della retribuzione dovuta al lavoratore viene confermata all' 1,60% per il periodo di validità del presente contratto, viene così ripartita:

- assistenza contrattuale 0,72 di cui il 0,22 a carico del datore di lavoro e lo 0,50 a carico del lavoratore;
- EBAT - TRAPANI 0,88 a totale carico del datore di lavoro.



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 lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto 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. Il datore di lavoro dovrà informare la R.S.U. o agli R.S.A. laddove esistenti.

Lo straordinario non potrà superare le 300 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. Casearie, az. Agrituristiche, az. di Servizi e ricerca in agricoltura.

 FLAI - CGIL
TRAPANI

ART.26 APPALTI

 UILA
Unione Italiana dei Lavoratori Agroalimentari
Trapani

Alla luce delle mutate condizioni di lavoro che, anche nel Settore Agricolo, vedono un aumento del lavoro in Appalto; onde evitare che questo possa rappresentare elemento di concorrenza sleale tra le aziende appaltatrici che applicano Contratti alternativi a quello Agricolo, è fatto obbligo alle aziende appaltatrici ed a quelle appaltanti, di depositare, all'avvio delle attività previste dall'appalto medesimo, all'EBAT - TRAPANI copia del contratto di appalto sottoscritto con le imprese agricole committenti o in alternativa apposita comunicazione predisposta all'uopo dall'EBAT - TRAPANI, nei limiti delle norme vigenti sulla privacy e sul trattamento dei dati personali, contenenti almeno le seguenti informazioni:

contratto di lavoro applicato; contraenti; attività da svolgere; luogo di svolgimento dell'attività; durata del contratto.

L'EBAT - TRAPANI, nella qualità di Osservatorio, istituirà a tale scopo un apposito protocollo.

L'invio dovrà avvenire tramite PEC all'indirizzo ebat.tp@pec.it o tramite raccomandata A/R, o anche per il tramite delle Organizzazioni professionali a tal uopo autorizzate entro 5 giorni dalla data di stipula.

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 rigidità 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

Compiti e le funzioni attribuite dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 8 l.e.s.m.i. al Comitato Paritetico Territoriale, sono esercitate con la copertura dei costi a carico del fondo bilaterale agricolo (EBAT Trapani).

ART. 33
RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA (R.L.S.) E (R.L.S.T.)

Come previsto dall'accordo del 19 Giugno 2018 sottoscritto in occasione del rinnovo del CCNL (all.17), nelle aziende agricole in cui non è stato designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) opererà a livello provinciale il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza Territoriale (RLST) che opera limitatamente alle imprese in regola con i versamenti contributivi all'EBAT Trapani.

Il RLST verrà designato dall'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DI TRAPANI che assorbe le funzioni del Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che ne sosterrà il costo.

Il soggetto (o i soggetti) da designare devono possedere adeguate conoscenze e capacità sia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sia in materia di lavorazioni agricole.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative nonché con il ruolo di componente del Comitato di Gestione dell'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE DI TRAPANI.









TITOLO VIII
DIRITTI SINDACALI

ART.36
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 firmatari e 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.

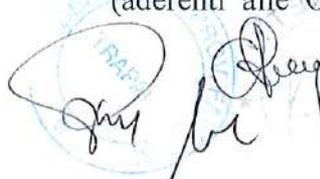
Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art.80 del presente contratto.

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 firmatari e del presente contratto), ai delegati stessi e per

U.I.L.A.
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

CGIL
FLAI
CGIL
TRAPANI



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 firmatari e del presente contratto.

ART.37 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.38 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 disdetta tramite comunicazione del lavoratore medesimo con lettera raccomandata inviata al datore di lavoro ed alla organizzazione sindacale entro il 31ottobre 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 FAICISL, FLAICGIL,e UILAUIL, indicheranno.


EGI - FLAI - CGIL
TRAPANI

TITOLO IX NORME FINALI

ART.39 ESCLUSIVITA' CONTRATTI.


UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

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. Lubin2, Roma, copia del presente CPL. Inoltre ai sensi dell'art.3, comma2, DLn.318, del14.6.96, 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.

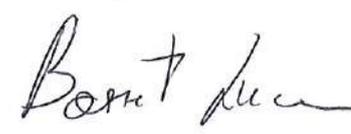
Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti gli accordi applicativi del presente CPL.

ART.40 DISPOSIZIONI GENERALI

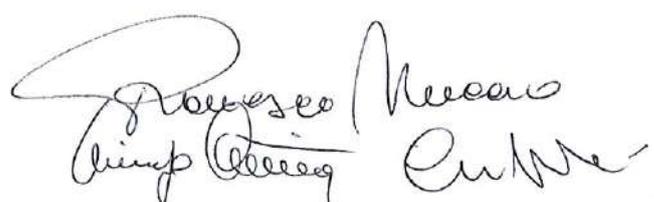
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti nonché quanto previsto nel CCNL di categoria.

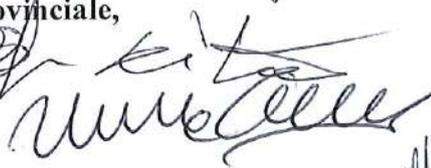
Confagricoltura Trapani,  

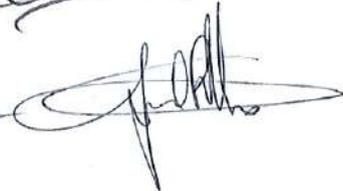
La Federazione Provinciale Coldiretti Trapani,  

La Confederazione Italiana Agricoltori,  

E

La Fai-Cisl, Federazione Territoriale  

La Flai-Cgil, Federazione Provinciale,  

La Uila-Uil, Federazione Provinciale,  



FACOLTÀ DI DIRITTO
TRAPANI

ALBU
DIRETTORE DEL CORSO
TRAPANI

Retribuzioni in vigore dal 1/02/2022 per gli operai agricoli a tempo indeterminato della provincia di Trapani

Classificazione	Parametro	Retrib.Prov. Dal 1/4/2019	Retrib. Prov. Dal 01/02/2022
Area 1^ liv.1°	129	€ 1.622,1608	€ 1.649,7375
Area 1^ liv.2°	120	€ 1.508,9873	€ 1.534,6401
Area 2^ liv.3°	113	€ 1.420,9501	€ 1.445,1063
Area 2^ liv.4°	112	€ 1.408,3875	€ 1.432,3301
Area 3^ liv.5°	100	€ 1.257,4931	€ 1.278,8704

di Trapani

Classificazione	Parametro	Paga base dal 1/2/2022	3° elemento	Paga Giorn. Dal 1/02/2022	Paga base oraria dal 1/02/2022	3° elemento orario
Area 1^ liv.1°	129	63,451	€ 19,3146	82,766	9,76176	2,97148
Area 1^ liv.2°	120	59,025	€ 17,9671	76,992	9,08071	2,76417
Area 2^ liv.3°	113	55,581	€ 16,9189	72,500	8,55092	2,60290
Area 2^ liv.4°	112	55,090	€ 16,7693	71,859	8,47533	2,57989
Area 3^ liv.5°	100	49,187	€ 14,9726	64,160	7,56728	2,30348

Retribuzioni in vigore dal 1/02/2022 per gli operai florovivaisti a tempo indeterminato della provincia di Trapani

Classificazione	Parametro	Retrib.Prov. Dal 1/04/2019	Retrib. Prov. Dal 1/02/2022
Area 1^ liv.1°	129	€ 1.650,3615	€ 1.678,4177
Area 1^ liv.2°	120	€ 1.535,2251	€ 1.561,3239
Area 2^ liv.3°	113	€ 1.445,6612	€ 1.470,2375
Area 2^ liv.4°	112	€ 1.432,8803	€ 1.457,2393
Area 3^ liv.5°	100	€ 1.279,3470	€ 1.301,0959

Retribuzioni in vigore dal 1/02/2022 per gli operai florovivaisti a tempo determinato della provincia di Trapani

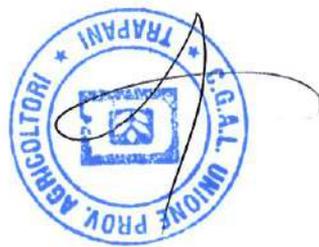
Classificazione	Parametro	Paga base dal 1/02/2022	3° elemento	Paga oraria dal 1/02/2022	Paga Giorn. Dal 1/02/2022
Area 1^ liv.a	129	9,93147	3,02314	12,95460	84,20
Area 1^ liv.b	120	9,23860	2,81223	12,05083	78,33
Area 2^ liv.c	113	8,69963	2,64817	11,34780	73,76
Area 2^ liv.d	112	8,62272	2,62476	11,24747	73,11
Area 3^ liv.e	100	7,69879	2,34351	10,04230	65,27

CGIU FLAI CGIL
FLAI
TRAPANI
ma d'...

UILA
Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari
Trapani

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]



TRABANT
KANTON

TRABANT
Kanton der Eisenbahn
Eisenbahn

