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

CONFAGRICOLTURA TRAPANI CIA- SICILIA OCCIDENLTALE COLDIRETTI TRAPANI

VALIDITÀ
DAL 01-01-2024
AL 31-12-2027

L'anno 2024, il giorno 6 del mese di novembre in Trapani,

tra

Confagricoltura Trapani, rappresentata da Rosaria Cristina Oliva e da Alessandro Vita,

La Federazione Provinciale Coldiretti Trapani, rappresentata dal Presidente Antonino Rallo e il Direttore Santo di Maria,

La Confederazione Italiana Agricoltori Sicilia Occidentale, rappresentata dal Vice Presidente Paladino Matteo Direttore Luca Basset,

E

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

La Flai-Cgil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Di Dia e dai componenti di segreteria Andrea Vanella , Damiano Tiziana, Leonardi Vincenzo, Zerilli Mario, Saladino Salvatore,

La Uila-Uil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Falco Leonardo e dai componenti di segreteria Macaddino Tommaso, Tantaro Giovanni, Oddo Giuseppe, Paxia Giorgio, Vaccaro Aldo,

Si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti a valere per il periodo 01/01/2024 al 31/12/2027.

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 valorizzazione e pubblicità della sezione territoriale della rete del lavoro agricolo di qualità.

E ancora, le parti, sottolineano, come la presenza e il contributo delle donne nell'agricoltura sono requisiti necessari per una comunità agricola prospera, rappresentando, oggi, un pilastro imprescindibile per il percorso verso la parità di genere, la sostenibilità sociale e la crescita economica del settore agricolo.

E ancora, che l'impatto del cambiamento climatico sul settore agricolo è tangibile, questo richiede un adattamento rapido, e strategie resilienti per garantire la continuità della produzione alimentare e la protezione degli ecosistemi agricoli tutto ciò a tutela del sostentamento delle aziende e dei lavoratori del comparto agricolo.

Le parti, altresì sottolineano come la bilateralità agricolo sia oggi uno strumento importante e strategico per quanto detto fino adesso e per l'intero settore, e in ragione di ciò le Organizzazioni impegnano l'EBAT di Trapani a perseguire nuove iniziative, attribuendo, così facendo, 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, della prevenzione del lavoro e tutela della salute.

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 dei prestatori di lavoro subordinato, a cui si applica, cosi come disciplinato dall'art.1 del CCNL di categoria, che a titolo esemplificativo elenca le tipologie di azienda:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole ed i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci e altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- 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 di coltivazioni idroponiche;
- le aziende vivaistiche, produttrici di piante olivicole, viticole, ornamentali e da frutto;
- le fattorie sociali e didattiche.

La sua decorrenza va dal 01-01-2024 fino alla data del 31-12-2027

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 disdettato a mezzo raccomandata A.R. o PEC 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 esercita 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. 32 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. 6 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;
j) promuovere percorsi di formazione su salute e sicurezza, qualificazione professionale e integrazione dei lavoratori agricoli, in particolar modo per i lavoratori immigrati (alfabetizzazione lingua italiana, acquisizione nuove competenze specifiche sempre più rispondenti alle nuove esigenze del mercato del lavoro agricolo);
k) promuovere la stipula di convenzioni con Istituti tecnici superiori, Istituti Agrari e Università creando percorsi di formazione tecnica specializzata per incentivare una maggiore occupabilità

dei giovani nel settore agricolo (integrazione di percorsi scuola-lavoro) e prevedere bandi per borse di studio per diplomati e laureati in materie attinenti il settore agricolo;

l) promuovere la realizzazione di progetti sulla formazione continua da presentare a Foragri;

m) stipulare convenzioni sanitarie o utilizzare altri strumenti per consentire alle aziende l'adempimento dell'obbligo della sorveglianza sanitarie;

n) stipulare Convenzioni ai sensi dell'art. 28 del CCNL riconoscendo agevolazioni in tema di formazione e di informazione su salute e sicurezza alle imprese che sottoscriveranno tale accordo;

o) Riconoscere un contributo alle imprese agricole iscritte alla rete di lavoro agricolo di qualità o che sottoscrivono convenzioni ai sensi dell'art. 28 del CCNL per la copertura del trasporto dei lavoratori agricoli dall'abitazione al luogo di lavoro;

p) Riconoscere un rimborso forfettario annuale ai lavoratori extracomunitari OTI e OTD, i cui programmi di assunzione sono oggetto delle convenzioni di cui all'art. 28 del CCNL, a parziale copertura delle spese di viaggio per il raggiungimento del Paese di origine.

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 dell'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 (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/o 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

I lavoratori assunti nell'anno precedente ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL, nonché per fasi lavorative individuate nel presente CPL, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende.
Pertanto le aziende, nel procedere alle assunzioni daranno priorità agli operai già assunti precedentemente, i quali dovranno effettuare dichiarazione scritta di disponibilità alla riassunzione (vedi

Allegato I) 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, cosi come definito dall'art.25 CCNL, devono essere garantite tutte le norme previste dal presente CPL, 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 dal comune di residenza (palazzo municipale) al centro di raccolta dell'azienda, 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 45,00 euro, se trattasi di lavoratori che si spostano da una provincia all'altra, con esclusione dei comuni limitrofi.

ART.8
MOBILITA' TERRITORIALE E TRASPORTO

Fatto salvo quanto stabilito nell'articolo 24 del CCNL, già realizzato sul territorio provinciale in tutte le sue parti, in presenza dell'intervento degli enti locali e delle autorità preposte, le parti concordano che il costo del trasporto degli operai agricoli sul luogo di lavoro, venga ripartito nella misura pari al 60% a carico dell'azienda e il 40% al carico del lavoratore.

ART. 9
LAVORATORI IMMIGRATI

Le parti contraenti si impegnano:
ad attivare tutte le procedure necessarie affinché siano garantite ai lavoratori immigrati, già numericamente rilevanti, alloggi adeguati ai propri bisogni ed una utilizzazione lavorativa di pari dignità sociale ed economica ai lavoratori italiani.

A tal fine, altresì, si impegnano attivare apposito tavolo di concertazione di livello provinciale con il coinvolgimento prioritario delle amministrazioni locali, al fine di prevedere una rete di assistenza logistica ed una adeguata politica abitativa per tutti i lavoratori stagionali che vengono impiegati nel nostro territorio.

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

- Un sistema organizzativo aziendale nel rispetto degli usi e delle tradizioni culturali, 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;
- Concessione 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.

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.10
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 fito-sanitari, 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 Sericoltura: 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.
- Nelle cantine: ammasso, diraspatura e pigiatura, vinificazione e fermentazione, rifermentazione, imbottigliamento, affinamento/invecchiamento, conservazione/stoccaggio, commercializzazione.
- frantoi: stoccaggio, ammasso, lavaggio, molitura, gramolatura, spremitura, imbottigliamento, conservazione, e commercializzazione.

- Apicultura: preparazione dell'apiario, installazione e gestione dell'arnia, gestione delle api durante la stagione, raccolta del miele, disopercolatura, smielatura, filtrazione e decantazione, confezionamento e commercializzazione.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART.11
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 e 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 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, addetto all'imbottigliamento di vini ed oli, elettrotecnico, pilota di droni, operatore di centraline di monitoraggio su campo.

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, 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.

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, 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 l^

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 a75q.li, provvede alla loro manutenzione e 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: 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–parametro 120

- 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–trattorioltre170cv
- Conduttori di caldaia con patente diversa dal1°e2°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 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

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 al 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 V
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART.12
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.
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 per altre, a compensazione, in misure inferiore.

Una diversa articolazione dell'orario di lavoro, fermo restando quanto già previsto dall'articolo 34 CCNL, sarà cosi regolamentato:

1)per le sole aziende agricole con dipendenti inferiori a 5 unità, è consentito previa comunicazione per mezzo di PEC, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto;
2)per le sole aziende agricole con dipendente superiori alle 5 unità o per le aziende agrituristiche, indipendentemente dal numero dei dipendenti, le aziende inviteranno le organizzazione sindacali firmatarie del vigente CPL per la sottoscrizione di relativo accordo, trascorsi sette giorni dall'invito senza alcun riscontro, l'azienda agirà in regime di silenzio assenso;
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.13
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

Le lavoratrici o, in alternativa, i lavoratori che abbiano un figlio convivente 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 del figlio, fermo restando il diritto a richiedere, in qualunque momento, il ripristino del rapporto Full-time.

ART.14
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.

ART.15
PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO, ISTRUZIONE , FORMAZIONE CONTINUA E FORMAZIONE PROFESSIONALE

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.
All'operaio a tempo indeterminato e determinato che partecipa ai corsi di formazione professionale 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 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 tre ore giornaliere.
E 'concesso ai lavoratori stranieri che svolgono attività nella stessa azienda per almeno151gg lavorative, 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. 16
PERMESSI STRAORDINARI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 39 del CCNL, ai 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 e affini.
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.17
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 preferibilmente 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.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di impedimenti al lavoro causati da eventi climatici avversi (intemperie e\o caldo eccessivo) che rendono impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa o che pregiudicano la sicurezza e la salute del lavoratore. Altresì si prevede che le ore non effettivamente lavorate e\o non soggette a retribuzione potranno essere recuperate preferibilmente nei giorni lavorativi della medesima settimana e/o entro la fine del contratto di lavoro nel limite massimo di due ore giornaliere e che tale recupero non potrà comportare in alcun caso aggravio di spesa rispetto a quanto previsto dagli artt. 42 e 43 del CCNL (orari lavoro) e in particolare della previsione dello svolgimento delle 39 ore settimanali nonché di quanto previsto dalla lettera "a" dei medesimi articoli e richiamati dall'art.25 del CPL.

ART. 18
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.).

In riferimento all'art. 36, comma 5 del CCNL vigente, il datore di lavoro assieme alle RSU/RSA, e in assenza di esse e per le aziende con numero superiore a 5 unità, le segreterie territoriali firmatarie del presente contratto, si incontreranno entro il mese di aprile di ogni anno per pianificare un piano ferie per garantire gli interessi e i desideri dei lavoratori per la scelta del periodo di ferie di propria spettanza compatibilmente alle esigenze aziendali.

ART.19
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 maggiorazioni previste (art. 25), 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 limite 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.20
MENSA

Per le aziende che occupano almeno 20 addetti per un totale complessivo pari a 7.000 , si prevede 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.

TITOLO VI
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.21
RETRIBUZIONE

Le parti concordano, per la vigenza contrattuale, un aumento retributivo pari al 6,2%, cosi corrisposto:

- 5% con decorrenza 1/10/2024;

- 1,2% con decorrenza 1/07/2025.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Trapani una quota pari all'1,80% della retribuzione imponibile per ogni lavoratore occupato, di cui l'1,30% 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 2,00% 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. 50 del CCNL – 13 ,00 Euro mensili, equivalenti ad euro 0,50 euro giornalieri).

ART. 22
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 giugno 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 (ai sensi dell'art.57 CCNL);
- 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. 23
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 e 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 un1/5 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 20 euro.

ART. 24
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. 25
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.41 e 42 del CCNL;
c) Lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22:00 alle 6:00 del mattino successivo.

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 le 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.26
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 10° giorno del mese successivo di riferimento.

ART.27
COTTIMO

In relazione a quanto stabilito dall'art. 57 del CCNL vigente, le organizzazioni firmatarie del presente accordo stabiliscono che le aziende interessate al cottimo, limitatamente alle realtà dove per necessità è presente, sono tenute a definire specifici accordi con le organizzazioni sindacali e datoriali firmatari del presente contratto.

Fermo restando che tali accordi dovranno contenere una maggiorazione non inferiore al 30% della retribuzione da calcolarsi sulla paga base provinciale.

Il cottimo può essere applicato esclusivamente agli operai a tempo determinato assunti per fasi lavorative, e comunque sono sempre escluse dal cottimo le az. Casearie, Agrituristiche, Servizi e ricerca in agricoltura.

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

ART.28
APPALTI

Così come previsto dall'articolo 30 del CCNL, 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, al fine di potere mantenere il regime contrattuale, previdenziale ed assistenziale dell'agricoltura, 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; numero dei lavoratori; qualifiche.

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 datoriali firmatarie del presente contratto, entro 7 giorni dalla data di stipula.

In caso di eventuali modifiche o integrazioni le ditte sono tenute a comunicarle tempestivamente.

ART. 29
PREMIO PER OBIETTIVI

A livello aziendale, si possono istituire premi per obiettivi seguendo lo schema di accordo provinciale di secondo livello attuativo della detassazione degli operai agricoli di cui all'Allegato 4 del vigente CCNL di concerto con le RSA/RSU/OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Le aziende possono richiedere l'assistenza delle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto.

ART .30
ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Nel caso in cui, a seguito di formale richiesta delle RSA/RSU/OO.SS., come da art.29 del vigente contratto, non vi sia stato alcun riscontro, o che le trattative non si siano concluse con un accordo, le aziende con più di 6 ULA (tra OTI – OTD), rientranti nei seguenti settori merceologici:

- Vitivinicolo;
- Olivicolo;
- Ortofrutticolo;
- Florovivaistico;
- Trasformazione dei prodotti agricoli;

erogheranno una somma annuale di denaro pari all'importo di 400 euro come elemento di garanzia retributiva (**E.G.R**).

Tale somma sarà corrisposta nel mese di luglio agli O.T.I., e agli O.T.D. in occasione del pagamento dell'ultima mensilità (la quota giornaliera o oraria si otterrà dividendo l'importo mensile per 26 o per 169).

Inoltre, l'azienda è esclusa dal pagamento della quota dovuta come EGR nell'eventualità che:

1. Ricade in territorio per il quale è stato riconosciuto lo stato di calamità;
2. La produzione prevalente rientri in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato lo stato di crisi e\o lo stato di emergenza per rischio sanitario;
3. Sia riconosciuta in crisi a seguito di processo di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento (precedente a quello di erogazione), nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo;
4. Sia in fase di start up per la durata di 4 anni dalla sua costituzione.

ART 31
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 VII
PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

ART. 32
QUOTE ASSISTENZA CONTRATTUALE ED EBAT TRAPANI

La percentuale della contribuzione calcolata sull'imponibile previdenziale della retribuzione dovuta al lavoratore è dell'1,80% per il periodo di validità del presente contratto e viene così ripartita:

- assistenza contrattuale 0,82% di cui il a carico del datore di lavoro e lo 0,50% a carico del lavoratore;
- EBAT – TRAPANI 0,98% a totale carico del datore di lavoro.

ART. 33
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti si impegnano, al fine di promuovere la previdenza complementare tra i lavoratori agricoli, a garantire momenti informativi e divulgativi sul Fondo Pensione complementare Agrifondo, volto a diffondere tra i lavoratori la necessità di incrementare la posizione contributiva

ART. 34
LAVORI PESANTI E/O NOCIVI

Sono considerati lavori pesanti e/o nocivi i lavori individuati dalla normativa vigente e dovranno essere evidenziati nel Documento di Valutazione dei Rischi aziendale, al fine di prevenire danni alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.

Tali lavori, se svolti in maniera esclusiva e/o continua, comporteranno le seguenti limitazioni d'orario e le seguenti maggiorazioni salariali.

Al fine dell'individuazione dei lavori pesanti/nocivi si fa riferimento all'allegato "A" del Decreto legislativo 151/2001 e s.m.i. qui sotto riportata:

"Allegato A
(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI
E INSALUBRI DI CUI ALL'Art. 7

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.
I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

O) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del

Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonche' alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
G) i lavori che comportano una stazione in piedi per piu' di meta' dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
O) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che

trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro. "

Per gli operai adibiti a lavori pesanti e/o nocivi si applica una maggiorazione del 30% del salario globale, riferito esclusivamente alle ore impiegate allo svolgimento dei lavori pesanti/nocivi.

I lavoratori agricoli adibiti a lavori nocivi hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro pari a 2 ore e 30 minuti a parità di retribuzione e qualifica.

Per quanto riguarda la manodopera florovivaistica adibita a lavori nocivi le aziende limiteranno a quattro ore e dieci minuti giornalieri l'attività lavorativa. Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda.

ART. 35
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. 36
SICUREZZA – AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

I compiti e le funzioni attribuite dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 8 1e s.m.i. al Comitato Paritetico Territoriale, sono esercitate con la copertura dei costi a carico del fondo bilaterale agricolo (EBAT Trapani). A tal fine si propone di una "Giornata sulla sicurezza" nella quale effettuare momenti di informazione e confronto tra Parti Sociali, RLS, RLST, RSPP ed Enti preposti da effettuarsi in concomitanza con la giornata mondiale sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

ART. 37
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S. E R.L.S.T.)

Come previsto dall'accordo del 19 Giungo 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) potrà 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.
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 BILATARALE AGRICOLO TERRITORIALE DI TRAPANI.
Le parti concordano di affidare le modalità di esercizio delle funzioni de Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, nonché il numero, la modalità, la durata e i contenuti specifici della sua formazione al Comitato di Gestione dell'ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE di TRAPANI che adotterà apposito regolamento.

ART. 38
PARI OPPORTUNITA'

Nell'ambito delle vigenti norme comunitarie nazionali, regionali, occorre prevedere l'adozione di iniziative e strumenti idonei al raggiungimento di una effettiva parità delle lavoratrici agricole nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.
Verranno inoltre promosse informazioni contro le molestie sessuali, la dignità della persona e il mobbing in generale, così come previsto dall'Allegato 12 del CCNL.
Le parti si impegnano anche per il tramite dell'Ebat di Trapani, a garantire momenti di informazione e confronti all'interno delle aziende nella "giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere".
Le parti si impegnano ad avvalersi, nell'ambito degli organismi paritetici, degli studi e dei lavori della Commissione Naz. le paritetica per le "pari opportunità" di cui all'art. 11 CCNL.

L'EBAT di Trapani, previa delibera del proprio Comitato di Gestione, può riconoscere prestazioni/indennità in favore delle donne lavoratrici vittime di violenza di genere.

TITOLOVIII
SOSPENSIONE – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART.39
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 (da versare all'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Trapani) :
  1. Nel caso in cui senza giustificato motivo, il lavoratore si assenti o 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;
- Sospensione da una a cinque giornate lavorative:
  1. Nei casi di recidiva e di maggiore gravità nella mancanza di cui al punto precedente.

Licenziamento: nei casi previsti dall'art.75 de CCNL e dalla normativa vigente

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 IX
DIRITTI SINDACALI
ART.40
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 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.41
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.42
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, FLAICGI e UILAUIL, indicheranno.

TITOLO X
NORME FINALI

ART.43
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. 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.44
DISPOSIZIONI GENERALI

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

INDICE ANALITICO

§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§

COLDIRETTI TRAPANI

UILA UIL SEGRETERIA PROVINCIALE TRAPANI

Federazione agricola alimentare ambientale industriale FAI-CISL Via delle Croci, 2/g PALERMO

SICILIA OCCIDENTALE PALERMO

UNIONE PROV. AGRICOLTORI TRAPANI

CGIL FLAI FLAI-CGIL TRAPANI

Retribuzioni in vigore dal 1/10/2024 per gli operai florovivaisti a tempo determinato

Classificazione	Parametro	Paga oraria dal 1/06/2023	Retrib.Base dal 1/10/2024	3° elemento dal 1/ *10/2024	Retrib. Oraria Dal 1/10/2024	Retrib. Giorn. Dal 1/10/2024	Retrib.Base dal 1/07/2025	3° elemento dal 1/07/2025	Retrib. Oraria Dal 1/07/2025	Retrib. Giorn. Dal 1/07/2025
Area 1^ liv.a	129	€ 13,56347	€ 10,9178	€ 3,3234	€ 14,24121	€ 92,5678	€ 11,0426	€ 3,3614	€ 14,4040	€ 93,6258
Area 1^ liv.b	120	€ 12,61654	€ 10,1561	€ 3,0915	€ 13,24763	€ 86,1096	€ 10,2722	€ 3,1269	€ 13,3990	€ 87,0937
Area 2^ liv.c	113	€ 11,88114	€ 9,5637	€ 2,9112	€ 12,47485	€ 81,0866	€ 9,6730	€ 2,9445	€ 12,6174	€ 82,0133
Area 2^ liv.d	112	€ 11,77610	€ 9,4790	€ 2,8854	€ 12,36446	€ 80,3690	€ 9,5874	€ 2,9184	€ 12,5058	€ 81,2875
Area 3^ liv.e	100	€ 10,51399	€ 8,4634	€ 2,5763	€ 11,03969	€ 71,7580	€ 8,5602	€ 2,6057	€ 11,1659	€ 72,5781

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

UILA UIL SEGRETERIA PROVINCIALE TRAPANI

CGIL FLAI - CGIL TRAPANI

Federazione agricola alimentare ambientale industriale FAI-CISL Via delle Croci, 2/g PALERMO

CISL SICILIA OCCIDENTALE PALERMO

COLDIRETTI TRAPANI

RETRIBUZIONI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI IN VIGORE DAL 1/10/2024
PROVINCIA DI TRAPANI

Retribuzioni in vigore dal 1/10/2024 per gli operai agricoli a tempo indeterminato

Classificazione	Parametro	Retrib. Mensile Dal 1/06/2023	Aumento 5% dal 1/10/2024	Retrib. Mensile Dal 1/10/2024	Aumento dal 1/7/2025	Retrib. Mensile Dal 1/7/2025
Area 1^ liv.1°	129	€ 1.727,2807	€ 86,3640	€ 1.813,6448	€ 20,7274	€ 1.834,3721
Area 1^ liv.2°	120	€ 1.606,7728	€ 80,3386	€ 1.687,1114	€ 19,2813	€ 1.706,3927
Area 2^ liv.3°	113	€ 1.513,0444	€ 75,6522	€ 1.588,6966	€ 18,1565	€ 1.606,8531
Area 2^ liv.4°	112	€ 1.499,6546	€ 74,9827	€ 1.574,6373	€ 17,9959	€ 1.592,6332
Area 3^ liv.5°	100	€ 1.338,9773	€ 66,9489	€ 1.405,9262	€ 16,0677	€ 1.421,9939

Retribuzioni in vigore dal 1/10/2024 per gli operai agricoli a tempo determinato

Classificazione	Parametro	Paga Giorn.dal 1/06/2023	Retrib.Base dal 1/10/2024	3° elemento dal 1/ *10/2024	Retrib. Giorn.dal 1/10/2024	Retrib.Base dal 1/07/2025	3° elemento dal 1/7/2025	Retrib. Giorn. Dal 1/07/2025
Area 1^ liv.1°	129	€ 86,6561	€ 69,7556	€ 21,2336	€ 90,9892	€ 70,5528	€ 21,4763	€ 92,0290
Area 1^ liv.2°	120	€ 80,6103	€ 64,8889	€ 19,7522	€ 84,6411	€ 65,6305	€ 19,9779	€ 85,6084
Area 2^ liv.3°	113	€ 75,9074	€ 61,1037	€ 18,6000	€ 79,7037	€ 61,8020	€ 18,8125	€ 80,6146
Area 2^ liv.4°	112	€ 75,2363	€ 60,5630	€ 18,4354	€ 78,9983	€ 61,2551	€ 18,6461	€ 79,9012
Area 3^ liv.5°	100	€ 67,1755	€ 54,0741	€ 16,4602	€ 70,5342	€ 54,6921	€ 16,6483	€ 71,3403

Retribuzioni in vigore dal 1/10/2024 per gli operai florovivaisti a tempo indeterminato

Classificazione	Parametro	Retrib. Prov. Dal 1/06/2023	Aumento 5% dal 1/10/2024	Retrib. Prov. Dal 1/10/2024	Aumento dla 1/7/2025	Retrib. Prov. Dal 1/7/2025
Area 1^ liv.1°	129	€ 1.757,2493	€ 87,8625	€ 1.845,1118	€ 21,0870	€ 1.866,1988
Area 1^ liv.2°	120	€ 1.634,6505	€ 81,7325	€ 1.716,3831	€ 19,6158	€ 1.735,9989
Area 2^ liv.3°	113	€ 1.539,2959	€ 76,9648	€ 1.616,2607	€ 18,4716	€ 1.634,7323
Area 2^ liv.4°	112	€ 1.525,6738	€ 76,2837	€ 1.601,9575	€ 18,3081	€ 1.620,2656
Area 3^ liv.5°	100	€ 1.362,2088	€ 68,1104	€ 1.430,3192	€ 16,3465	€ 1.446,6657

COLDIRETTI TRAPANI

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

UILA UIL SEGRETERIA PROVINCIALE TRAPANI

CGIL FLAI FLAI - CGIL TRAPANI

FAI-CISL Federazione agricola alimentare ambientale industriale Via delle Croci, 2/g PALERMO

SICILIA OCCIDENTALE PALERMO