



**U.P.A.**

**FLAI – CGIL**

**COLDIRETTI**

**FAI - CISL**

**C.I.A.**

**UILA – UIL**

# **CONTRATTO PROVINCIALE LAVORO OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

PER LA PROVINCIA DI

**R A G U S A**

21.06.2019

**Decorrenza: 01.01.2016 – 31.12.2019**

  
**EBAT RAGUSA**  
ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE

L'anno 2019 il giorno 21 del mese di giugno presso i locali dell'Ente Bilaterale Agricolo (EBAT) di Ragusa, sita in via Dei Mirti n.99

Tra

L'Unione Provinciale degli Agricoltori - Confagricoltura Ragusa - rappresentata dal suo Presidente Dott. Antonino Pirrè, dal Direttore Dott. Giovanni Scucces;

La Federazione Provinciale Coldiretti di Ragusa rappresentata dal Direttore Provinciale dott. Calogero Fasulo e dal Presidente sig. Ferreri Francesco;

La Confederazione Italiana Agricoltori di Ragusa rappresentata dal Presidente dott.ssa Chiara Lo Bianco e dal sig. Sebastiano Aglieco;

e

La FLAI – CGIL rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Salvatore Terranova, daL Sig.Garaffa Carmelo e dalla s.ra Cappellini Emanuela;

La FAI – CISL rappresentata dal Segretario Provinciale Sig. Sergio Cutrale e Galanti Angelo e Iacono Corrada;

La UILA – UIL rappresentata dal Segretario Provinciale Sig.ra Maria Concetta Di Gregorio, dal Sig. Giovanni D'Avola e dal Sig. Rosalino Bocchieri;

si è stipulato e sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti, scaduto il 31 dicembre 2015, da valere nella Provincia di Ragusa ai sensi degli artt. 2, 90 e 91 del vigente CCNL.

## **PREMESSA**

Con la stipula del contratto nazionale avvenuta il 19 giugno 2018, la contrattazione collettiva in agricoltura ha riconfermato la propria articolazione in due livelli, quello nazionale e quello provinciale, articolazione ribadita dal decentramento del rinnovo economico biennale.

Il Contratto Provinciale si stipula quindi nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e tratta le materie

specificatamente rinviate dagli artt. 90 e 91 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

L'agricoltura ragusana è da diversi decenni il comparto principale dell'intera economia provinciale, con una grande vivacità delle aziende agricole ed un diffuso e qualificato indotto che, insieme, costituiscono la realtà più rilevante della attività produttiva del territorio.

Tuttavia, nonostante le profonde trasformazioni avvenute, si continuano a scontare notevoli ritardi e difficoltà nel creare reddito e nel produrre quel valore aggiunto possibile nella filiera agro-alimentare della realtà provinciale.

Inoltre la lontananza dai mercati nazionali ed europei, i costi aggiuntivi a ciò connessi, la crisi dei mercati ortofrutticoli locali, l'abnorme aumento dei costi di fattori produttivi legati al prezzo del petrolio (carburanti, lubrificanti, teli di plastica, antiparassitari, anticrittogamici, fertilizzanti) e di materie prime (semi, talee, ecc ), la grande difficoltà di commercializzazione dei prodotti, la persistente polverizzazione dell'impresa agricola, la mancanza di forti e valide strutture associative in grado di aggregare e qualificare l'offerta e contrastare il dominio della grande distribuzione organizzata e competere efficacemente sui mercati internazionali, le persistenti calamità atmosferiche, rappresentano una condizione di difficoltà tuttora presente.

In particolare, negli ultimi anni e ancora con più forza in questo periodo si sono avvertiti, altresì, i riverberi di una situazione economica generale pesante e caratterizzata da una crisi prolungata che ha intaccato i redditi e le possibilità di consumo delle popolazioni.

Tutto ciò ha provocato crisi, perdite di reddito e conseguenze negative nella vita e nella attività delle aziende agricole e nei loro bilanci.

In tale scenario il Contratto Provinciale di lavoro rappresenta una scelta, da parte delle Organizzazioni firmatarie dello stesso, di volere costruire una positiva dialettica tra le parti e così contribuire ad una inversione di tendenza dell'agricoltura locale per creare condizioni di maggiore occupazione e di maggiore redditività nel settore.

Il rinnovo del Contratto Provinciale rappresenta, inoltre, uno strumento fondamentale per salvaguardare i diritti dei lavoratori agricoli e consentire alle aziende di programmare concretamente l'attività e la produzione.

## **ART. 1 OGGETTO DEL CONTRATTO**

Il presente contratto di lavoro regola su tutto il territorio provinciale di Ragusa i rapporti di lavoro di cui all'art. 1 del CCNL 19 giugno 2018 per gli operai agricoli e florovivaisti.

## **ART. 2 RELAZIONI SINDACALI**

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse inerenti il rapporto di lavoro.

Le parti, inoltre, attribuiscono all'Ente Bilaterale Agricolo di Ragusa i seguenti compiti e le seguenti funzioni:

- 1. Prestazioni integrative per malattie, infortuni e maternità;**
- 2. Ruoli e funzioni precedentemente affidate all'osservatorio provinciale;**
- 3. Compiti in materia di pari opportunità, formazione e sicurezza;**

4. **Modalità di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.);**
5. **Traduzione in lingua, per i lavoratori migranti, in particolare, delle informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro.**

### **ART. 3 OPERAI AGRICOLI**

Sono operai agricoli e florovivaisti i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Nazionale di Lavoro e dal presente Contratto Provinciale di Lavoro.

Gli operai agricoli e florovivaisti, a secondo della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato ed operai a tempo determinato (Art. 21 e 22 C.C.N.L.).

### **ART. 4 CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

Per quanto di competenza della contrattazione provinciale, secondo le norme di rinvio del CCNL e con riferimento alle declaratorie, profili professionali e livelli di cui all'art. 31 del vigente CCNL, non può non rilevarsi come in questi ultimi anni si siano sviluppati sia nuovi settori produttivi ( agriturismo e turismo rurale ) e sia nuovi processi lavorativi che hanno portato rilevanti effetti per la crescita professionale dei lavoratori del settore e la nascita di nuove figure professionali. Per quanto sopra, si concorda la seguente scala classificatoria con i seguenti profili, mansioni e livelli.

Gli operai sono classificati sulla base di tre aree professionali così definite:

**AREA 1** – appartengono a questa area i lavoratori in possesso di titolo che, con la massima autonomia esecutiva e gestionale unita ad elevate capacità professionali eseguono lavori complessi e/o polivalenti;

**AREA 2** – appartengono a questa area i lavoratori che, con autonomia esecutiva, svolgono compiti polivalenti per i quali occorrono conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica;

**AREA 3** – appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire mansioni generiche, semplici e/o ripetitive non richiedenti specifici requisiti professionali.

## AREA 1

### **SESTO LIVELLO**

- Ibridatore - selezionatore: operaio che effettua incroci varietali per ottenere ibridi di 1<sup>a</sup> generazione mediante attività polivalente di ibridatore e selezionatore;
- Conducente, munito di patente, di macchine agricole operatrici complesse di potenza superiore a 200 HP in grado di provvedere alle manutenzioni e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo una attività polivalente sia come conducente e sia come meccanico;
- Responsabile parco macchine con qualifica professionale di meccanico;
- Innestatore specializzato, con lunga esperienza professionale, che conosce ed è capace di eseguire tutti i tipi di innesto;
- Caldaisti muniti di apposito patentino;
- Capo muratore a secco o muratore a secco unico;
- Capo giardiniere o giardiniere unico;
- Capo cuoco, in possesso di diploma di scuola alberghiera, responsabile di cucina con compiti di coordinamento e direzione;
- Responsabile del centro di condizionamento, alle dirette dipendenze dell'amministrazione, al quale vengono affidati il coordinamento e la direzione di tutti gli addetti del centro di condizionamento dei prodotti.

### **QUINTO LIVELLO**

Conducente di autocarri con o senza rimorchi con portata superiore a 20 tonnellate; trattorista e conducente di macchine agricole superiori a 130 HP; responsabile di lavori idraulici e forestali; costruttore muri a secco capo stalla e responsabile del servizio di mungitura; conducente di ruspe e mietitrebbiatrici; elettricista munito di apposito titolo; responsabile di impianti di refrigerazione; responsabile alla programmazione ed alla manutenzione di impianti di irrigazione; responsabile alla programmazione ed alla manutenzione del sistema di confezionamento nei centri di condizionamento; responsabile costruttore di serre con compiti organizzativi e di coordinamento; capo squadra potatori-rimondatori; cuoco di azienda agrituristica e/o servizio mensa aziendale; responsabile di vivaio con autonomia organizzativa degli interventi e di coordinamento delle semine e delle consegne.

## AREA 2

### **QUARTO LIVELLO**

Personale con incarichi di fiducia; addetto alla mungitura meccanica di più specie animali; conducente di apposite macchine polifunzionali per aratura e semina; responsabile della disinfestazione dei terreni; aiuto giardiniere; innestatore qualificato; capo casaro; addetto alle dirette dipendenze del responsabile del sistema di qualità certificato; addetto alle dirette dipendenze del responsabile della gestione delle produzioni eseguite ai sensi del Reg. Cee 2078/91 e successive modificazioni ed integrazioni; istruttore di equitazione.

### **TERZO LIVELLO**

Addetti alla mungitura meccanica di una sola specie; addetti alla messa a dimora di viti; addetti alla irrorazione in floricoltura; mulettisti e conduttori di mezzi meccanici superiori a 70 HP; camerieri di azienda agrituristica e/o servizio mensa aziendale; aiuto cuoco azienda agrituristica e/o servizio mensa aziendale; potatore; rimondatore; addetti alla semina e al trapianto per vivaisti con responsabilità di macchina; dosatori e miscelatori di prodotti antiparassitari nocivi; autisti; aiuto costruttore muri a secco. .

Conduttori di macchine agricole e di mezzi e macchinari nei centri di condizionamento; addetti all'impiantistica delle serre e dei tunnel senza responsabilità organizzativa e di coordinamento; addetti alla preparazione del terreno di irrigazione; irroratori di prodotti antiparassitari, anticrittogamici e diserbanti; operai vivaisti addetti alla irrigazione.

## **AREA 3**

### **SECONDO LIVELLO**

Addetto alla pulizia delle stalle; abbacchiatori e raccoglitori di olive, mandorle e carrube; vivaisti addetti alle operazioni logistiche; trapiantatori a mano; addetti alla zappatura speciale del vigneto, addetti allo spargimento manuale del letame; capraio, vaccaro, pastore; vendemmiatori di uva da mosto; addetti polifunzionali alla raccolta ed al condizionamento dei prodotti pronti per il mercato senza ulteriori manipolazioni nel magazzino; impaccatori ed incassettatori generici a mano, addetti polifunzionali alla pulitura delle stalle ed alla nutrizione degli animali; vendemmiatori ed incassettatori di uva da tavola; addetto alla torchiatura e molitura; lavoratori ausiliari generici, addetti alla clipatura; addetti alla promozione delle attività e dei prodotti aziendali, alle visite guidate e alle attività di promozione e degustazione dei prodotti tipici; addetti alle vendite dei prodotti aziendali.

### **PRIMO LIVELLO**

Addetti alla rimozione dei residui colturali e ripristino del suolo agrario, scerbatori e zappettatori a mano, addetti al trasporto a spalla di cassette di prodotti grezzi; panierai; raccoglitori semplici e generici di olive da olio, di mandorle, carrube, cipolle, carciofi, pomodori, carote, patate ed altri prodotti altrove non previsti; guardiani; addetti alla spollonatura, alla scacchiatura, alla sfogliatura e legatura delle piante orticole; addetti a semplici operazioni di selezione e incassettamento ortofrutta in centro di condizionamento; addetti alla cimatura; addetto alle operazioni colturali in vivaio; addetti alla pulizia ed al riordino delle camere; lavoratori, alle dipendenze di aziende che svolgono anche attività agrituristica, addetti alla piscina con compiti di pulizia, sorveglianza e sicurezza; inservienti; addetto alla cucina ed alle pulizie in cucina;

## **DICHIARAZIONI TRA LE PARTI**

➤ Le mansioni "polifunzionali" sono strettamente collegate alla stabilizzazione

occupazionale, pertanto vanno applicate ai lavoratori che sono impegnati per più fasi lavorative nella singola azienda.

- All'Ente bilaterale agricolo di Ragusa è demandato il compito di formulare alle Parti firmatarie del presente C.P.L. eventuali proposte in merito all'approfondimento delle mansioni previste nei vari livelli, nonché l'opportunità di determinare un salario d'ingresso.

## **ART. 5 FASE LAVORATIVA**

Per fase lavorativa si intende:

- ✓ ortaggi: lavori di impianto, piantagione, coltivazione, trattamenti antiparassitari, raccolta, lavorazione post -raccolta, rimozione dei residui colturali, confezionamento;
- ✓ agrumeti e frutticoltura: lavori di impianto, zappatura e aratura, trattamenti antiparassitari, potatura, irrigazione, raccolta e lavorazione post - raccolta;
- ✓ viticoltura: lavori di impianto, potatura verde e secca, lavori colturali del terreno, ricaccio sarmenti, trattamenti fitosanitari, irrigazione, vendemmia, lavorazioni post - raccolta e lavori in cantina;
- ✓ olivicoltura: lavori di impianto, potatura, raccolta, trattamenti antiparassitari, lavorazione del terreno e concimazione;
- ✓ cerealicoltura: aratura, semina, diserbo, trattamenti, mietitrebbiatura;
- ✓ zootecnia: mungitura, pascolo, tosatura, lavorazioni lattiero -casearie;
- ✓ florovivaismo: semina, irrigazione, ripicchettaggio, invasatura, messa a dimora, trattamenti antiparassitari, operazioni di recisione e operazioni post – recisione.

Costituiscono eccezioni alla garanzia di occupazione le avversità atmosferiche, le crisi di mercato e, nel caso di aziende diretto – coltivatrici, il rientro di unità attive a carico e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del Codice Civile.

## **ART. 6 LAVORI PESANTI E NOCIVI**

Le parti firmatarie ritengono tassativa l'esclusione dai lavori pesanti e nocivi delle lavoratrici in maternità, per le quali, nel periodo di gravidanza, vanno individuate diverse mansioni di utilizzo.

Demandano all'Ente Bilaterale Agricolo di Ragusa previsto dall'art. 2 del presente C.P.L. l'individuazione delle tipologie di lavori pesanti e nocivi e le eventuali limitazioni di orario e/o maggiorazioni salariali relative, secondo quanto previsto dall'art. 66 del C.C.N.L. vigente. La proposta come sopra formulata verrà sottoposta all'approvazione delle parti stipulanti il presente CPL.

## **ART. 7 INTERRUZIONI E RECUPERI OPERAI AGRICOLI**

In relazione a quanto previsto dall'art. 44 del C.C.N.L. vigente, il recupero per l'operaio a tempo indeterminato, ove si debbano recuperare le ore lavorative non effettuate a causa di intemperie, avverrà nel rispetto delle leggi vigenti, entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e di 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. 8 RIASSUNZIONE**

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 20 del CCNL, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 8/bis della legge 79/83, e successive modifiche ed integrazioni.

La riassunzione dovrà avvenire tenendo conto, nell'ordine, della anzianità di servizio e della professionalità.

I datori di lavoro potranno assumere nuovo personale dopo avere assunto, prima, tutti i lavoratori disponibili in forza nell'anno precedente. A tale scopo, i lavoratori devono comunicare per iscritto al datore di lavoro entro trenta giorni dalla data di scadenza del contratto a termine, la propria disponibilità alla riassunzione.

I lavoratori in riassunzione ai sensi dell'art. 25 della legge 223/91 e successive integrazioni e modificazioni non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

## **ART. 9 RIPOSO SETTIMANALE**

Agli operai agricoli è dovuto un riposo settimanale nei modi e nei termini previsti dall'art. 35 del vigente CCNL.

Per gli operai addetti al bestiame e per quelli addetti a particolari mansioni, fermo restando il diritto al riposo settimanale di cui sopra, la regolamentazione è demandata all' Ente Bilaterale Agricolo di Ragusa che provvederà a formulare una proposta per l'approvazione alle parti stipulanti il presente C.P.L.

## **ART. 10 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è attivato e regolato con le modalità di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

Le parti convengono che è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali con durata inferiore a quelle indicate nel richiamato art. 17 del vigente CCNL i lavoratori addetti alle seguenti attività:

- attività agrituristiche,
- attività zootecniche,
- attività di vendita di prodotti agricoli e trasformazione qualora connessa alla vendita stessa.

Per le suddette attività valgono i seguenti limiti orari:

- settimanali 20 ore
- mensili 60 ore
- annuali 420 ore



## **ART. 11 RIUNIONI IN AZIENDA**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 82 del vigente C.C.N.L., le riunioni in azienda possono essere indette anche dalle OO.SS. provinciali firmatarie del presente C.P.L.

## **ART. 12 PERMESSI PER FORMAZIONE CONTINUA E PERMESSI STRAORDINARI**

I permessi per la formazione continua sono regolati secondo quanto previsto dall'art. 37 del vigente CCNL. Al lavoratore agricolo che deve sottoporsi a visita medica obbligatoria sarà concesso un permesso retribuito di due ore.

Agli operai agricoli che frequentano corsi di formazione professionale di interesse agricolo è riconosciuto un permesso retribuito nella misura di trenta ore annue.

## **ART. 13 PERMESSI STRAORDINARI E CONGEDI PARENTALI**

I permessi straordinari ed i congedi parentali relativi ai lavoratori a tempo indeterminato sono regolati secondo il disposto dell'art. 38 del vigente CCNL.

Al lavoratore a tempo determinato, in caso di decesso di parenti di 1° grado, spetta un permesso straordinario di giorni 3, di cui il 1° retribuito.

Al lavoratore a tempo determinato si riconosce, a richiesta scritta, il diritto di un permesso straordinario non retribuito fino a cinque ore settimanali.

Al lavoratore a tempo determinato, in caso di matrimonio, spetta un permesso non retribuito di giorni 15.

## **ART. 14 PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO**

I permessi per corsi di recupero scolastico sono regolati secondo il disposto dell'art. 39 del vigente CCNL.

All'operaio a tempo determinato possono essere concessi permessi per la partecipazione a corsi di recupero scolastico in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto e nella misura di 60 ore annue.

Le parti concorderanno, d'intesa con l'azienda interessata e nei limiti previsti dall'art. 39 del vigente CCNL, le modalità per rendere operative particolari esigenze legate al godimento di ulteriori ore di permesso per la partecipazione a corsi di recupero scolastico.

## **ART. 15 LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E PER GIUSTIFICATO MOTIVO**

A titolo indicativo ricorre "giusta causa di licenziamento" nei seguenti casi:

grave insubordinazione nei confronti del datore di lavoro o di suoi rappresentanti nell'azienda;

- condanna penale per reati comuni che comportino lo stato di detenzione;
- danneggiamento doloso di beni aziendali;
- danneggiamento dovuto a grave negligenza;

- assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi;
- recidiva in una delle gravi mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- furto in azienda;
- rissa o via di fatto all'interno dell'azienda;
- incitamento a disobbedire agli ordini impartiti dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, fatti salvi motivi di natura sindacale.

A titolo indicativo ricorre "giustificato motivo" di licenziamento nei seguenti casi:

- assenze ingiustificate ripetute con notevole frequenza;
- provato insufficiente rendimento del lavoratore;
- sostanziale riduzione del patrimonio zootecnico e/o della superficie agricola utilizzabile;
- radicale modifica degli ordinamenti colturali, della organizzazione aziendale, degli allevamenti e dello sviluppo della meccanizzazione;
- cessazione dell'attività agricola per il fine contratto di affitto di fondo rustico;
- adesione dell'impresa a forme associative di conduzione o cooperative di servizio;
- incremento del nucleo familiare dell'imprenditore per l'aggiunta o il rientro di unità lavorative limitate a familiari entro il terzo grado anche non conviventi;
- cessazione dell'attività agricola.

### **ART. 16 DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA**

Ai sensi dell'art. 73 del vigente CCNL l'operaio agricolo a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

### **ART. 17 NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI**

Fermo restando quanto previsto dal primo, secondo e quarto comma dell'art. 75 del vigente CCNL, si individuano le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste:

1. diffida in forma scritta:  
chi, senza giustificato motivo, ritardi l'inizio, sospenda o anticipi la cessazione dell'attività lavorativa;
2. sanzione fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:
  - a) chi, per negligenza, arrechi danno non grave all'azienda quali a titolo esemplificativo l'abbandono di attrezzi di lavoro;
  - b) per recidività senza giustificato motivo, ritardi l'inizio, sospenda o anticipi la cessazione dell'attività lavorativa;
3. sanzione fino ad un massimo di due giorni di paga nei seguenti casi:
  - a) per abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro;
  - b) per danni gravi, addebitabili a negligenza del lavoratore, arrecati all'azienda, alle

macchine aziendali ed al bestiame oltre, naturalmente al risarcimento del danno ove dovuto.

Nei casi di maggiore gravità delle predette infrazioni, ove ne ricorrano le condizioni, il datore di lavoro può disporre del licenziamento.

Gli importi delle multe che non rappresentano risarcimento di danno saranno versati al F.I.M.I.R. (Fondo Integrativo Malattie Maternità Infortuni presso EBAT Ragusa).

Le contestazioni disciplinari dovranno essere comunicate tempestivamente dal loro verificarsi. Avverso le contestazioni disciplinari il lavoratore potrà, entro cinque giorni lavorativi dalla comunicazione stessa, dare proprie controdeduzioni scritte o ricorrere alla propria Organizzazione Sindacale per farsi assistere. L'azienda potrà accogliere le controdeduzioni o confermare la contestazione dandone riscontro al lavoratore. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 87 del vigente CCNL.

### **ART. 18 RIMBORSO SPESE**

Ai sensi dell'art. 55, tutti i lavoratori, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate ( viaggio, vitto ed alloggio ) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Ai lavoratori ai quali non viene fornito il mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda e/o il posto di lavoro o in caso di mancanza di mezzi pubblici di trasporto viene riconosciuta a far data dal 01.01.2016, una indennità chilometrica pari a € 0,085 ( zero/085 ) per ogni chilometro effettuato.

Fino a 15 chilometri (franchigia andata e ritorno) non è previsto alcun rimborso. Il computo dei chilometri effettuati viene calcolato dalla distanza esistente tra la residenza del lavoratore e l'ubicazione dell'azienda e/o del posto di lavoro.

### **ART. 19 STRUTTURA DEL CONTRATTO PROVINCIALE**

Per gli operai a tempo indeterminato, il salario contrattuale provinciale è costituito dal salario base conglobato (inteso come la somma tra salario base più la contingenza maturata al 1° maggio 1986 più l'EDR più l'ex integrativo provinciale congelato), dall'elemento aggiuntivo fisso della retribuzione provinciale e dagli aumenti contrattuali.

Per quanto concerne gli operai a tempo determinato, al salario orario come sopra indicato occorre aggiungere il terzo elemento come descritto dall'art. 45 del C.C.N.L. nella misura del 30,44 % da calcolarsi sul salario contrattuale, esclusa l'eventuale indennità di percorso ed il TFR nella misura prevista dal C.C.N.L.

## **ART. 20 TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il salario giornaliero dell'operaio del previgente CPL, relativamente al secondo biennio del contratto nazionale, è aumentato del 4,00% della paga in vigore con le seguenti decorrenze:

- ❖ aumento del 4,00 % dal 01/07/2019;

Pertanto, le retribuzioni lorde risultanti a seguito dei predetti aumenti nonché della intervenuta riclassificazione sono quelle indicate nelle allegate tabelle A e B che fanno parte integrante del presente CPL.

Viene riconosciuta una indennità una tantum nella misura di €1,00 per ciascuna giornata di lavoro svolta nel periodo dal 01/07/2017 al 30/06/2019 agli operai in forza alla data di stipula del presente contratto. Per gli operai non in forza, l'indennità deve essere richiesta entro e non oltre 40 giorni dalla stipula del presente contratto.

L'una tantum come sopra determinata potrà essere corrisposta in più soluzioni entro il mese di dicembre 2019.

## **ART. 21 MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE**

Agli operai a tempo indeterminato la retribuzione verrà corrisposta mediante busta paga entro il 27° giorno del mese corrente; la tredicesima mensilità entro il 15 dicembre e la quattordicesima mensilità entro il mese di aprile.

Agli operai a tempo determinato la retribuzione viene corrisposta in busta paga o mediante acconti settimanali e con saldo mensile oppure in un'unica soluzione mensile, e comunque non oltre il decimo giorno del mese successivo. Il TFR, fermo restando la sua voce distinta, può essere erogato o nella paga giornaliera o essere versato a fine rapporto in unica soluzione.

## **ART. 22 SALARIO PER OBIETTIVI**

Le parti, in merito a quanto previsto dall'art. 2 del vigente C.C.N.L., concordano di demandare alla contrattazione aziendale e con l'assistenza delle parti firmatarie del presente C.P.L., l'individuazione della opportunità di stipulare accordi per la istituzione di un salario per obiettivi, degli indicatori da prendere a riferimento per la erogazione del salario legato a tali parametri, nonché dei tempi e delle modalità di erogazione dello stesso.

## **ART. 23 ORARIO DI LAVORO**

Per quanto attiene all'orario di lavoro si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 34 del C.C.N.L..

La distribuzione dell'orario settimanale di 39 ore può essere articolata come segue:

- su cinque giorni, di cui quattro di 8 ore e uno di 7 ore;
- su sei giorni di 6,30;

- su sei giorni, di cui cinque di 7 ore ed uno, di norma coincidente con il sabato, di 4.

Le parti concordano che, ai soli fini previdenziali, al fine di salvaguardare la retribuzione media giornaliera per il calcolo delle prestazioni, qualora nell'arco della settimana i giorni di lavoro espletati siano in misura inferiore a cinque, ai fini previdenziali va dichiarata una giornata di otto ore.

Un diverso svolgimento del calendario orario giornaliero, settimanale o mensile, nei limiti delle norme previste dal C.C.N.L., potrà essere concordato tra le parti a livello aziendale con accordi scritti e l'assistenza delle rispettive OO.SS. e Datoriali.

Durante il periodo delle campagne di raccolta e lavorazione dei prodotti, saranno possibili, previo accordo tra le parti firmatarie del presente C.P.L., ai sensi del terzo comma dell'art. 34 del C.C.N.L., orari di lavoro flessibili onde consentire una organizzazione del lavoro ottimale e l'allargamento della base occupazionale.

#### **ART. 24 LAVORO STRAORDINARIO – FESTIVO - NOTTURNO**

Per il lavoro straordinario, festivo e notturno si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 42 e 43 del vigente C.C.N.L..

Lo straordinario va calcolato al superamento dell'orario di lavoro ordinario adottato dall'azienda secondo le disposizioni del precedente art.23.

#### **ART. 25 TERRITORIALITA'**

Le retribuzioni previste dal presente CPL si applicano agli operai assunti da aziende aventi sede e/o operanti in provincia di Ragusa anche laddove chiamati a svolgere la propria attività al di fuori del territorio provinciale.

#### **ART. 26 INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNI SUL LAVORO OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI**

Le parti, in applicazione degli artt. 62 e 85 del vigente C.C.N.L. confermano che il contributo per il funzionamento del Fondo e per il Contributo di Assistenza Contrattuale (CAC) viene individuato nella percentuale dell'1,07% per ogni giornata contributiva a decorrere dalla costituzione dell'organismo.

Detta percentuale è così finalizzata:

- 0,76% al funzionamento del F.I.M.I.R.
- 0,31% al fondo assistenza contrattuale provinciale (CAC).

La predetta somma è dovuta da tutte le aziende agricole e florovivaistiche, viene anticipata dalle stesse e ripartita nel seguente modo:

F.I.M.I.R.

- 0,10% a carico del lavoratore
- 0,66 % a carico dell'azienda.

C.A.C.

- 0,155 % a carico del lavoratore
- 0,155 % a carico dell'azienda

### **ART. 27 APPALTO E SOMMINISTRAZIONE**

Le previsioni in materia di appalto e somministrazione previste dagli artt. 30 e 19 del CCNL vigente si intendono integralmente riportate nel presente CPL.

### **ART. 28 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto provinciale decorre dal 01/01/2016 e scade il 31/12/2019.

Il C.P.L. v  disdettato a mezzo raccomandata r.r. almeno sei mesi prima della scadenza, in caso contrario si intender  prolungato di un anno. La parte disdettante deve comunicare all'altra la proposta di rinnovo quattro mesi prima e le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

I salari provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali previsti dall'art. 49 del C.C.N.L. all'atto del suo rinnovo e alle scadenze dallo stesso previste.

### **ART. 29 NORMA DI RINVIO**

Le parti concordano che per quanto non previsto dal presente contratto si demanda al vigente CCNL. Vengono comunque fatte salve le condizioni di maggior favore in atto eventualmente esistenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

### **ESCLUSIVITA' DI STAMPA – ARCHIVI CONTRATTI**

Il presente C.P.L. conforme all'originale   stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusivit  a tutti gli effetti di legge.   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 ed ai sensi dell'art.11 della Legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente C.P.L..

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.P.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelli 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 C.P.L.

C.A.C.

- 0,155 % a carico del lavoratore
- 0,155 % a carico dell'azienda

### ART. 27 APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

Le previsioni in materia di appalto e somministrazione previste dagli artt. 30 e 19 del CCNL vigente si intendono integralmente riportate nel presente CPL.

### ART. 28 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto provinciale decorre dal 01/01/2016 e scade il 31/12/2019.

Il C.P.L. v  disdettato a mezzo raccomandata r.r. almeno sei mesi prima della scadenza, in caso contrario si intender  prolungato di un anno. La parte disdettante deve comunicare all'altra la proposta di rinnovo quattro mesi prima e le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

I salari provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali previsti dall'art. 49 del C.C.N.L. all'atto del suo rinnovo e alle scadenze dallo stesso previste.

### ART. 29 NORMA DI RINVIO

Le parti concordano che per quanto non previsto dal presente contratto si demanda al vigente CCNL. Vengono comunque fatte salve le condizioni di maggior favore in atto eventualmente esistenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI



CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI





FLAI – CGIL

Il Segretario Generale  
Salvatore Terranova

FAI – CISL

UILA – UIL



**ESCLUSIVITA' DI STAMPA – ARCHIVI CONTRATTI**

Il presente C.P.L. 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 ed ai sensi dell'art.11 della Legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente C.P.L..

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.P.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelli 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 C.P.L.



Handwritten signatures of the signatories.

C.A.C.

- 0,155 % a carico del lavoratore
- 0,155 % a carico dell'azienda

### ART. 27 APPALTO E SOMMINISTRAZIONE

Le previsioni in materia di appalto e somministrazione previste dagli artt. 30 e 19 del CCNL vigente si intendono integralmente riportate nel presente CPL.

### ART. 28 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto provinciale decorre dal 01/01/2016 e scade il 31/12/2019.

Il C.P.L. v  disdettato a mezzo raccomandata r.r. almeno sei mesi prima della scadenza, in caso contrario si intender  prolungato di un anno. La parte disdettante deve comunicare all'altra la proposta di rinnovo quattro mesi prima e le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

I salari provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali previsti dall'art. 49 del C.C.N.L. all'atto del suo rinnovo e alle scadenze dallo stesso previste.

### ART. 29 NORMA DI RINVIO

Le parti concordano che per quanto non previsto dal presente contratto si demanda al vigente CCNL. Vengono comunque fatte salve le condizioni di maggior favore in atto eventualmente esistenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI



CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI





**FLAI – CGIL**

Il Segretario Generale  
Salvatore Terranova

**FAI – CISL**



**UILA – UIL**



### ESCLUSIVITA' DI STAMPA – ARCHIVI CONTRATTI

Il presente C.P.L. 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 ed ai sensi dell'art.11 della Legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin n. 2, Roma, copia del presente C.P.L..

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.P.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelli 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 C.P.L.

