



UPA - ENNA



CIA - ENNA



COLDIRETTI ENNA



FAI - CISL - ENNA



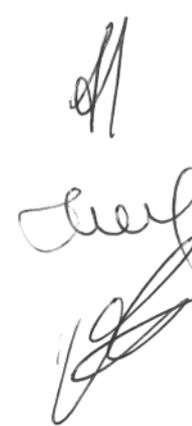
FLAI - CGIL - ENNA



UILA - UIL - ENNA



CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI ENNA



VALIDITÀ: 01/01/2016 – 31/12/2019

ACCORDO SIGLATO IL: 18/05/2017

RIFERITO AL CCNL PER GLI OPERAI AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI SOTTOSCRITTO IL 22 ottobre 2014)

Sommario

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

ART. 2 - DECORRENZA DEL CONTRATTO

ART. 3 - EFFICACIA DEL CONTRATTO

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 4- DETASSAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

ART. 5- OSSERVATORIO PROVINCIALE

ART. 6- C.I.M.I.L.A. - E.B.A.T.EN.

ART. 7 - PARI OPPORTUNITÀ

TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO

ART. 8 - ASSUNZIONE

ART. 9 - FASI LAVORATIVE

ART. 10 - PERIODO DI PROVA

ART. 11- CHIAMATA NOMINATIVA

ART. 12 - ASPETTATIVA

ART. 13 - CONVENZIONI

ART. 14 - ACCORDI SINDACALI COLLETTIVI

ART. 15 - RIASSUNZIONE

ART. 16 - LAVORATORI MIGRANTI

ART. 17 - LAVORATORI IMMIGRATI

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 18 - CLASSIFICAZIONE

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 19 - ORARIO DI LAVORO

ART. 20 RIPOSO SETTIMANALE

ART. 21 - PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERI SCOLASTICI

ART. 22 - PERMESSI STRAORDINARI

ART. 23 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 24 - LAVORO A TURNI

ART. 25 - INTERRUZIONE E RECUPERI OPERAI AGRICOLI

TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 26 - AUMENTO SALARIALE

ART. 27 - RIMBORSO SPESE

ART. 28 - INDENNITÀ CHILOMETRICA

ART. 29 - INDENNITÀ DI MENSA

ART. 30 - PREMIO DI RENDIMENTO

ART. 31 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

ART. 32 - SALARIO PROVINCIALE PER OBIETTIVI

ART. 33 - COTTIMO

TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

ART. 34 - INTEGRAZIONE DI MALATTIA ED INFORTUNIO SUL LAVORO E MATERNITÀ

ART. 35 - PREVIDENZA E ASSISTENZA

ART. 36 - SICUREZZA, AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

ART. 37 - LIBRETTO SINDACALE SANITARIO

TITOLO VIII SOSPENSIONE - RISOLUZIONE RAPPORTO - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 38 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

ART. 39 - COMUNICAZIONE SCRITTA DI INTERRUZIONE DI RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, there are approximately seven distinct marks, including a large cursive signature, several smaller initials, and another large signature at the bottom.

ART. 40 DELEGATI DI AZIENDA

ART. 41 - RIUNIONI IN AZIENDA E FUORI AZIENDA

ART. 42 - PERMESSI SINDACALI

ART. 43 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA

ART. 44 – CONTRIBUZIONE PER LA BILATERALITÀ PROVINCIALE (E.B.A.T.E.N.-
C.I.M.I.L.A.)

TITOLO X - NORME FINALI

ART. 45 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

ART. 46 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

ART. 47– DISPOSIZIONI GENERALI E DEPOSITO CONTRATTO

ALLEGATI

CONTRATTO PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DI ENNA E REGOLAMENTO CIMILA

L'anno 2017 il giorno 18 del mese di maggio, in Enna presso la sede della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI sita Via Roma, 353.

tra

L'Unione Provinciale Agricoltori-Confagricoltura di Enna, rappresentata dal Presidente Sig. Rosario Scardino, dai Vice Presidenti Sig. Savoca Alfonso, Arch. Raffaele Savarese assistiti dal Direttore Sig. Carmelo Amoruso, e dalla Dott.ssa Antonietta Maria Lucchesi;

La Confederazione Italiana Agricoltori di Enna, rappresentata dal Presidente Dott. Giovanni Trovati, e dal Direttore sig. Salvatore Maimone, assistiti dalla Funzionaria sig.ra Sabina Giovanna;

La Federazione Provinciale Coldiretti si Enna, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Lucia Salvatrice Russo, assistita dal Direttore sig. Sergio Maurizio Vallone e dal funzionario Sig. Sorbello Maurizio;

e

La Federazione Lavoratori Agro-Industria (FLAI-CGIL) di Enna, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Scornavacche Nunzio Giuseppe e dai sig.ri Bannò Maria Grazia, assistiti dal Segretario Generale C.G.I.L. Sig.ra Magnano Rita;

La Federazione Agroalimentare Italiana (FAI-CISL), rappresentata dal Segretario Generale (Ag. Cl. En.), Sig. Filippo Bartolotta e dal Segretario Territoriale (Ag. Cl. En.), Sig. Carmelo Cimino, assistiti dal Segretario Territoriale C.I.S.L. di Enna Avv. Carmela Petralia;

La Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari (UILA-UIL) di Enna, rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Savarino Vincenzo e dal sig. Paolo Campisi, assistiti dal Segretario Generale U.I.L. sig. Vincenzo Mudaro;

Ad integrazione del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014, si è stipulato il presente Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti da valere in tutto il territorio della Provincia di Enna.



TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro - in appresso C.P.L.-, integra le norme di rinvio incluse nel Contratto Collettivo Nazionale del 22/10/2014 e regola i rapporti di lavoro tra gli imprenditori agricoli di cui all'art. 2135 del Codice Civile e gli operai agricoli e florovivaisti nel territorio della provincia di Enna.

A titolo esemplificativo le imprese considerate agricole ai sensi dell'Art. 2135 del Codice Civile e altre disposizioni di legge vigenti sono:

- Le aziende Ortofrutticole;
- Le aziende Oleicole;
- Le aziende Zootecniche di allevamento animali di qualsiasi specie;
- Le aziende di Allevamento Pesci ed altri organismi acquatici;
- 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 Vivaistiche e Florovivaistiche;
- Le aziende Produttrici e Trasformatrici di frutti con guscio;
- Le aziende Cerealicole e Foraggere.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI A VERBALE

Si conferma la normativa contrattuale unica ed il trattamento contrattuale economico unico da sempre adottati in Provincia di Enna per gli operai agricoli e florovivaisti.

ART. 2 - DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente C.P.L. decorre dal 01/01/2016 e scade il 31/12/2019.

Il presente C.P.L. conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo, così come previsto dall'artt. 90 e 91 del CCNL.

ART. 3 - EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente C.P.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le organizzazioni contraenti e per quelle loro aderenti.

EFFETTI ECONOMICI

Gli effetti economici del presente C.P.L. avranno la seguente estensione: dal 01/07/2017 al 31/12/2019.

ART. 4 – DETASSAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Mediante accordi aziendali sottoscritti con le parti contraenti il presente C.P.L. e nel rispetto della vigente legislazione (art. 1, commi 182-189, legge n° 208/2015 legge di stabilità 2016 e, s.m.i), si potranno individuare strumenti finalizzati alla detassazione, con l'imposta sostitutiva così come previsto dalla legislazione vigente, sulle sottoelencate voci della retribuzione:

- Premio di produttività;
- **Salario Variabile per obiettivi;**

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 – OSSERVATORIO PROVINCIALE

Le parti concordano di istituire un Osservatorio Provinciale sul mercato del lavoro e sullo sviluppo del settore agricolo, che svolge le funzioni previste dall'art. 9 del C.C.N.L.

L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio di 6 membri, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Le parti si impegnano a costituire l'Osservatorio Provinciale entro 90 giorni dalla stipula del presente CPL.

Norma Transitoria

L'Osservatorio resterà in attività fino a quando le relative funzioni saranno assorbite dall'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, there are several distinct marks, including what appears to be a large 'D', a signature, the initials 'BL', another signature, a mark resembling 'H', a signature, and a final large signature at the bottom.

ART. 6 – C.I.M.I.L.A. – E.B.A.T.EN.

Le parti si impegnano alla costituzione a livello territoriale dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale della provincia di Enna (C.I.M.I.L.A. -E.B.A.T.EN) al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortuni sul lavoro previste dall'art. 62 del CCNL.

L'Ente all'atto della sua piena operatività assorbirà, oltre alle funzioni fino ad oggi svolte dalla cassa extra- legem, anche:

- 1) le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL;
- 2) le funzioni demandate ai Centri di formazione agricola dall'art. 10 del vigente CCNL;
- 3) le funzioni demandate al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dall'allegato n. 3 al vigente CCNL.

L'Ente inoltre potrà:

- Organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal presente C.P.L. o da appositi accordi stipulati dalle medesime parti contraenti;
- Esercitare altre funzioni che le parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.

Potranno inoltre essere affidati all'Ente nuovi compiti in linea con le previsioni delle nuove disposizioni legislative in materia di bilateralità quali ad esempio, quelli previsti dall'avviso comune del 16/09/2011 in tema di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese che impiegano lavoratori stagionali, ciascuno dei quali non superi le 50 giornate lavorative, convenzioni con le ASP e con i Medici Competenti, distribuzione di opuscoli per le informazioni dei lavoratori etc..

NOTA A VERBALE

La contribuzione a favore dell'Ente Bilaterale decorrerà dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che dovrà essere sottoscritta con l'INPS. Fino a tale data resta ferma la vigente contribuzione come previsto nella convenzione sottoscritta con l'INPS del 20/03/1998.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti si impegnano ad adeguare lo statuto della Cassa Extra Legem come previsto nel verbale di accordo del 30/07/2012 che ha definito le linee guida per la riorganizzazione e la valorizzazione delle Casse Extra Legem /Enti bilaterali.

NORMA TRANSITORIA

La Cassa Extra-Legem ed altri organismi bilaterali attualmente in funzione restano in attività fino a quando le relative funzioni verranno assorbite dal C.I.M.I.L.A – E B A.T. EN.- Ente Bilaterale Agricolo Ennese.

ART. 7 - PARI OPPORTUNITA'

Nell'ambito dell'E.B.A.T.EN, è demandata all'Osservatorio Provinciale la funzione per concordare azioni positive per l'occupazione femminile, idonee a superare eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità.

Viene demandata alla contrattazione aziendale la risoluzione di problemi riguardanti l'organizzazione del lavoro, permessi, flessibilità di orari, recuperi ecc., tenendo conto della posizione della donna in seno alla famiglia.

TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO

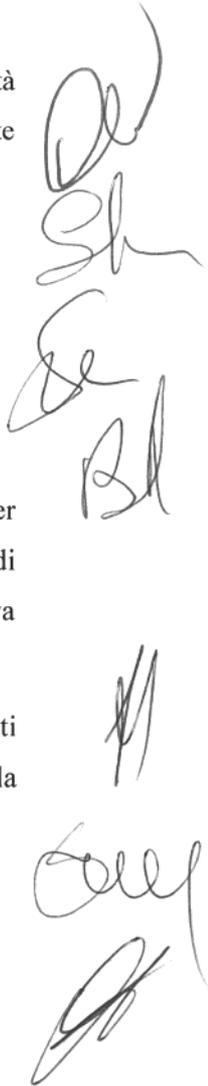
ART. 8 - ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.

Essa può avvenire con contratto di lavoro a tempo indeterminato (TI) o a tempo determinato **(TD)**, con l'obbligo, per il datore di lavoro, di effettuare le comunicazioni prescritte all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

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

Per l'esecuzione di lavori di "breve durata", stagionali o a carattere saltuario, o per "fase lavorativa", o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto;



Per l'esecuzione di lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;

Di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgere nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

ART. 9 - FASI LAVORATIVE

L'assunzione degli operai agricoli OTD va effettuata per una o più fasi lavorative

L'assunzione a tempo determinato viene effettuata per "*fase lavorativa*" o in base alle disposizioni del D.L. 375/93 e successive modifiche ed integrazioni.

Per "*fase lavorativa*" s'intende il periodo limitato alle esecuzioni delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali culture agrarie della provincia (es.: *aratura, potatura, raccolta dei prodotti ecc.*).

Le principali fasi lavorative collegate alle colture più diffuse in provincia di Enna sono:

AGRUMICOLTURA

Impianto (sistemazione/preparazione del terreno e messa a dimora delle piante), cure colturali (fresatura e/o aratura, zappatura, concimazione, potatura), trattamenti fito-sanitari e diserbo, ricaccio legna, irrigazione, raccolta, trasporto.

VITICOLO

Impianto (sistemazione/preparazione del terreno e messa a dimora delle piante), cure colturali (fresatura e/o aratura, zappatura, concimazione, potatura verde e secca), raccolta sarmenti, trattamenti fito-sanitari e diserbo, legatura tralci, irrigazione, raccolta, trasporto.

ORTICOLTURA

Sistemazione del terreno, impianto coltura, concimazione, irrigazione, trattamenti fito-sanitari, raccolta, lavorazione e trasformazione, trasporto.

CEREALICOLTURA E FORAGGICOLTURA

Aratura, semina, concimazione, trattamenti fito-sanitari, raccolta, trasporto, sistemazione dei prodotti.

OLIVICOLTURA

Impianto (sistemazione/preparazione del terreno e messa a dimora delle piante), cure colturali (fresatura e/o aratura, zappatura, concimazione, potatura e raccolta legna), trattamenti fito-sanitari e diserbo, irrigazione, raccolta, trasporto,

MANDORLICOLTURA

Impianto (sistemazione/preparazione del terreno e messa a dimora delle piante), cure colturali (fresatura e/o aratura, zappatura, concimazione, potatura e raccolta legna), trattamenti fitosanitari e diserbo, raccolta, trasporto,

FRUTTICOLTURA

Impianto (sistemazione/preparazione del terreno e messa a dimora delle piante), cure colturali (fresatura e/o aratura, zappatura, concimazione, potatura e raccolta legna), trattamenti antiparassitario e fito-sanitari e diserbo, raccolta, trasporto e sistemazione del prodotto.

AGRITURISMO

Tutte le fasi lavorative: preparazione e somministrazione di cibi e bevande, confezionamento e vendita diretta dei prodotti, accoglienza e intrattenimento ospiti e sistemazione delle camere.

ACQUICOLTURA

Tutte le fasi lavorative dei vari periodi delle attività stagionali: fecondazione artificiale, ovideposizione, riproduzione, allevamento/ingrasso, pesca e confezionamento.

ZOOTECNIA

Tutte le fasi lavorative dei vari periodi delle attività: pascolamento e/o foraggiamento, mungitura, tosatura, trattamenti sanitari, caseificazione.

SERRICOLTURA

Sistemazione della serra, semina, messa a dimora delle piantine, trattamenti fito-sanitari, selezione e/o confezionamento, raccolta, sfogliamento, pacciamatura, fertirrigazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti s'impegnano che per aziende che svolgono attività lavorative di difficile classificazione, di comune accordo, possono essere intraprese iniziative contrattuali specifiche ma solo alla presenza delle R.S.A. e/o delle OO.SS. provinciali firmatarie del presente CPL.

ART. 10 - PERIODO DI PROVA

Per tale istituto il presente CPL si attiene alle disposizioni dell'art 15 del CCNL.

ART. 11 - CHIAMATA NOMINATIVA

Si prende atto delle vigenti disposizioni legislative sull'assunzione nominativa e sull'avviamento al lavoro dei disabili.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, there is a signature that appears to be 'sh', followed by a signature that looks like 'de', then a signature that looks like 'OBH', then a signature that looks like 'W', then a signature that looks like 'H', then a signature that looks like 'de', and finally a signature that looks like 'H'.

ART. 12 - ASPETTATIVA

Nelle aziende con oltre 2 lavoratori a tempo indeterminato, ad uno dei lavoratori, che abbia maturato almeno un anno di anzianità di lavoro presso la stessa ditta e che ne faccia formale e motivata richiesta, può essere concesso, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, un periodo di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e per un periodo massimo di un anno.

ART. 13 - CONVENZIONI

A puntualizzazione dell'art. 28 del CCNL le aziende singole o gruppi di aziende che intendono fare ricorso a quest'istituto - *convenzione*, - si obbligano al contestuale rispetto delle procedure ivi previste, proponendo programmi di assunzione ai competenti uffici preposti all'avviamento dopo aver acquisito il parere favorevole delle OO.SS. firmatarie del presente C.P.L.

Le Aziende suddette hanno la facoltà di assumere, con le medesime procedure, operai per la sostituzione degli O.T.I., al fine di consentire loro l'effettivo godimento dei riposi.

ART. 14 - ACCORDI SINDACALI COLLETTIVI

Nell'ambito di accordi sindacali aziendali, sottoscritti tra le parti firmatarie del presente C.P.L., potranno essere stabilite garanzie occupazionali.

I lavoratori assunti tramite tali accordi potranno essere avviati con i criteri previsti al precedente art. 13 (*convenzioni*).

ART. 15 - RIASSUNZIONE

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art. 13 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 disponibilità del lavoratore è da intendersi riconfermata di anno in anno, attraverso la richiesta presentata in forma scritta al proprio datore di lavoro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto anche per il tramite delle OO.SS. firmatarie del presente C.P.L.

Ai fini della riassunzione, i criteri assunti come elementi di precedenza saranno:

- a- Professionalità e crediti formativi;

- b- Anzianità di servizio commisurata in rapporto alla prima assunzione;
- c- Eventuale carico familiare;
- d- Anzianità anagrafica dell'operaio.

ART. 16 - LAVORATORI MIGRANTI

I lavoratori migranti sono definiti dall'art. 25 del CCNL.

L'assunzione della manodopera migrante è effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza alla manodopera locale.

Ai lavoratori migranti deve essere assicurato il rispetto del CCNL nonché del presente C.P.L.

Al fine di favorire il trasferimento dei lavoratori e contrastare fenomeni di interposizione illegale del mercato del lavoro, le parti s'impegnano ad intervenire nei confronti degli Enti locali per il potenziamento dei mezzi di trasporto pubblici.

Le aziende s'impegnano a garantire ai lavoratori migranti servizi essenziali quali l'alloggio e la mensa, rispondenti ai requisiti minimi stabiliti dal ex titolo III del D.P.R. 303/56.

ART. 17 - LAVORATORI IMMIGRATI

Le parti s'impegnano di assumere tutte le iniziative idonee a dare piena attuazione alle leggi che garantiscono ogni diritto ai lavoratori extracomunitari al fine di sottrarre gli stessi dalle aree di sfruttamento della clandestinità e ad un ruolo di controparte degli altri disoccupati così come previsto dal contratto nazionale.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 18 - CLASSIFICAZIONE

A) Operai agricoli e florovivaisti

Gli operai agricoli e florovivaisti, sono classificati sulla base di tre "aree professionali" per ognuna delle quali sono state definite dall'art 18 del CCNL le relative declaratorie.

Per quanto rinviato dal CCNL, le mansioni e i relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area, sono così di seguito definiti:



AREA 1

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.

LIV. 1 "a" – specializzati super

1. Ibridatore – Selezionatore:

Operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1ª generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

2. Conduttore - meccanico di macchine agricole complesse:

Operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida e all'uso, anche su strada, di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, svolge un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

3. Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati:

Operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a q.li 75, provvede alla loro manutenzione e riparazione ordinaria, effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dell'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

4. Assistente di laboratorio:

Operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

5. Potatore "artistico" di piante:

Operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica figurativa di piante ornamentali o di alberi di alto fusto.

6. Giardiniere:

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 l'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 nell'esecuzione. Inoltre, predisporre ed eseguire i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

7. Conduttore di caldaie e impianti tecnici complessi:

Operaio che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 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 e alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

8. Fattore:

9. Conduttore serre (*sericoltura*):

10. Addetto impianti irrigui computerizzati (*sericoltura*):

11. Responsabile installazione strutture antigraffiti (*sericoltura*):

12. Istruttore ippico (*aziende agrituristiche*):

13. Responsabile di scuderia con funzione di istruttore

LIV. 2 "b" - specializzati

1. Capo frantoiano:

2. Sorvegliante:

3. Cantiniere:

4. Addetto manutenzione e funzionamento impianti agricoli tecnicamente specializzati:

5. Dosatori di trattamenti antiparassitari:

6. Ortolano specializzato:

7. Magazziniere:

8. Potatore

9. Addetto manutenzione ordinaria di impianti di irrigazione (*sericoltura*):

10. Addetto sistemazione copertura serre (*sericoltura*):

11. Capo Sala (*aziende agrituristiche*):

12. Capo Cuoco (*aziende agrituristiche*):

13. Addetto Receptionist e/o Accoglienza: organizzatore delle attività ricreative, sportive, ludiche e artistiche per intrattenere gli ospiti (*aziende agrituristiche*):

14. Guida naturalistica (*aziende agrituristiche*).

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a signature that looks like 'sh', followed by several other illegible signatures and initials, including one that appears to be 'OH' and another that looks like 'S'.

AREA 2

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

LIV. 1 “c” – qualificati super

- 1. Aiutante degli operai inquadrati nella 1ª area Liv. B:**
- 2. Addetti alla consegna e ritiro prodotti e relative documentazioni:**
- 3. Addetto trattamento antiparassitario specializzato:**
- 4. Cuoco (*aziende agrituristiche*):**
- 5. Accompagnatore ippico (*aziende agrituristiche*).**

LIV. 2 “d” – qualificati

- 1. Addetti alla irrigazione anticoccidica:**
- 2. Addetti alle lavorazioni meccaniche:**
- 3. Addetti ai trattamenti antiparassitari:**
- 4. Addetti alle concimazioni:**
- 5. Addetti agli spurghi, fossi, canali etc.:**
- 6. Addetti alle mungiture in genere:**
- 7. Addetti ai palmenti oleari e vinili:**
- 8. Addetti alle trasformazioni durante la lavorazione/raccolta e confezionamento dei prodotti aziendali agricoli:**
- 9. Aiuto cuoco (*aziende agrituristiche*):**
- 10. Esecutore zappatura sotto serra (*serricoltura*).**
- 11. Addetto Azienda Agriturbistica con mansioni generiche, relative alla ristorazione e all'accoglienza**
- 12. Autista addetto al trasporto” prodotti” agricoli aziendali**
- 13. Addetto agli impianti di energie rinnovabili – agro energie**
- 14. Imballatori**
- 15. Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla**
- 16. Conduttore di macchine agricole e di mezzi meccanici semoventi**
- 17. Conduttore di automezzi leggeri fornito di patente**
- 18. Addetto alla sorveglianza e al controllo dell'azienda,**
- 19. Giardiniere con conoscenze teoriche e competenze professionali**
- 20. Cantiniere con conoscenze teoriche e competenze professionali**

21. Addetto alla manutenzione di verde pubblico e privato
22. Operatore addetto lavorazione olive (frantoi)
23. Aiuto addetto coltivazione orto florovivaistiche
24. Aiuto esperto coltivazioni biologiche
25. Aiuto addetto aziende faunistiche venatorie
26. Aiuto addetto alla foresteria nelle aziende agrituristiche, agricole singole o associate
27. Addetto di sala, cameriere aziende agrituristiche
28. Funghicoltore
29. Avicoltore
30. Addetto alle operazioni di potatura agricole generiche
31. Addetto alla preparazione dei derivati del latte
32. Addetto alla mensa delle aziende Agricole
33. Addetto alla vendita dei prodotti aziendali agricoli in azienda o luoghi autorizzati
34. Muratore qualificato
35. Meccanico qualificato
36. Addetto alla portineria diurna e notturna aziende agrituristiche

AREA 3

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

LIV. 1 "e" – comuni

- Operai addetti a lavorazioni agricole generiche:
 - Operai non compresi nelle precedenti aree e livelli, addetti a mansioni e lavorazioni generiche nelle aziende agricole e agrituristiche:
1. Addetto alla raccolta dei prodotti nei vari periodi di stagione "fieno, grano, dei carciofi e dei prodotti orticoli in genere pomodoro, olive da mensa e olio, nocciole pistacchi, agrumi, frutta, ecc."
 2. Addetto alle mansioni di pulizia o equivalenti "riordino camere- sala pranzo - cucina nelle aziende agricole e agrituristiche anche con ausilio di mezzi meccanici.
 3. Addetto alla recinzione, spietramento e lavori vari del terreno
 4. Addetto pulizie magazzini e stalle
 5. Custode animali allo stato brado e semibrado
 6. Addetto alla raccolta dei prodotti in serre

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom.

7. Addetto alla spollonatura, scacchiatura, cimatura, scerbatura, diradamento, sfogliatura, spuntatura, spero natura, selezione e pulizia grappoli, sgrappollamento ecc.
8. Addetto all' incassetta mento raccolta di frutta e ortaggi
9. Addetto ai magazzini di lavorazione dei prodotti agricoli: selezione, incarto e confezionamento ecc.
10. Addetto alla distribuzione di acqua per irrigazione
11. Addetto alle coltivazioni orticole in serre, tunnel e pieno campo
12. Addetto agli spazi aperti (Aziende Agrituristiche)

CAPO OPERAIO

Nelle aziende con presenza di almeno tre operai a tempo indeterminato, può essere istituita la figura del capo operaio al quale spetta, oltre la retribuzione del livello superiore, la maggiorazione del 10% in più sulla retribuzione percepita quale indennità di funzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano che per aziende che svolgono attività lavorative di difficile classificazione, di comune accordo, possono essere intraprese iniziative contrattuali specifiche ma solo alla presenza delle R.S.A. e delle OO.SS. provinciali firmatarie del presente CPL

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART. 19 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti giornaliere.

Fermo quanto previsto dall'art. 34 del CCNL e fatte salve le attività zootecniche, si conviene che sarà possibile distribuire le 39 ore settimanali in cinque giorni e conseguentemente l'orario potrà essere così ripartito: ad es. (da lunedì a giovedì: otto ore giornaliere; venerdì: sette ore giornaliere).

Nei periodi di raccolta dei prodotti, di lavorazione meccaniche ed attività specifiche delle aziende oltre che nei campi sperimentali, potranno essere concordate tra le parti firmatarie, nei limiti del richiamato articolato del CCNL, orari di lavori flessibili onde consentire una organizzazione del lavoro ottimale finalizzato all'allargamento della redditività e della base occupazionale.

La possibilità prevista dal CCNL all'art. 34 secondo e terzo comma di applicazione dell'orario multi periodale, qualora derivante da oggettive esigenze produttive aziendali, dovrà essere concordato preventivamente tra azienda, RSA o RSU e le rispettive rappresentanze firmatarie del presente C.P.L.

Le ore svolte in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro settimanale saranno recuperate, in costanza del rapporto di lavoro, in altri periodi dell'anno in base a quanto concordato attraverso l'accordo aziendale di cui sopra, con il godimento di pari entità di riposi compensativi.

ART. 20 - RIPOSO SETTIMANALE

Ad integrazione dell'art. 35 del CCNL, gli operai agricoli hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale che deve preferibilmente coincidere con la domenica.

In caso di mancato godimento coincidente con la medesima festività, agli operai dovrà essere garantito il riposo in altro giorno della settimana e agli stessi spetta la maggiorazione giornaliera del 50% su paga base nazionale, salario integrativo provinciale, contingenza e generi in natura.

Per gli addetti al bestiame o per lavoratori aventi particolari mansioni rientranti in regolari turni, il riposo settimanale dovrà essere assicurato entro la settimana cui si riferisce la prestazione di lavoro e ai medesimi spetta la maggiorazione di cui al successivo art. 24.

Eventuali ulteriori deroghe dovranno essere concordate tra il datore di lavoro e i delegati sindacali di azienda, ed in mancanza, con le OO.SS. provinciali.

ART. 21- PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERI SCOLASTICI

I lavoratori che intendono fruire di permessi per la frequenza a corsi di addestramento professionale o di recupero scolastico, devono presentare all'azienda la preventiva richiesta di autorizzazione e il successivo certificato d'iscrizione rilasciato dall'Ente o dalla scuola.

Tali permessi saranno concessi in aderenza all'art. 37 e 39 del CCNL e per i periodi strettamente necessari alla partecipazione dei corsi.

Le ore impiegate dai lavoratori per corsi di formazione, di aggiornamento e/o di addestramento, concordate con l'Azienda e che si svolgono durante l'orario di lavoro, saranno retribuite come orario di effettivo lavoro.

ART. 22 - PERMESSI STRAORDINARI

Fatto salvo quanto previsto all'art. 38 del CCNL,

Gli OTI hanno altresì diritto a:

Un giorno retribuito per la nascita di un figlio non conteggiabile dalle ferie;

Due ore di permesso retribuito per visita medica documentata.

Gli OTD hanno diritto a:

Tre giorni di calendario di permesso retribuito per matrimonio;

Un giorno di permesso retribuito per decesso di parenti di primo grado;

Un giorno retribuito per la nascita di un figlio;

2 ore di permessi retribuiti per la riscossione degli emolumenti;

Due ore di permesso retribuito per visita medica documentata.

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare la richiesta scritta al datore di lavoro almeno 15 giorni prima e indicando la durata del periodo di congedo richiesto. Alla richiesta deve essere allegata copia del certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le relative dichiarazioni sostitutive.

ART. 23 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Fermo restando quanto previsto dall'art 42 del CCNL e per quanto demandato al C.P.L., il limite del lavoro notturno al coperto è stabilito dalle ore 21,00 alle ore 7,00. 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'artt.40-41 del CCNL;

c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle 6,00 del mattino successivo, con l'esclusione delle aziende agrituristiche per le quali va considerato 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 o le produzioni.

Lo straordinario per i lavoratori a tempo indeterminato non potrà superare le 300 ore annue. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore. Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario	25%
- lavoro festivi	35%
- lavoro notturno	40%
- lavoro straordinario festivo	40%
- lavoro festivo notturno	45%

Le maggiorazioni di cui sopra operano sul "Salario Contrattuale" o "Minimo Salariale" di AREA (giornaliero). Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal "Terzo elemento", questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, nella misura in atto per le ore ordinarie.

ART. 24 - LAVORO A TURNI

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali assegnazioni del lavoratore, si farà luogo ad una maggiorazione del **24%** su salario contrattuale, salario integrativo provinciale, contingenza e generi in natura.

ART. 25 - INTERRUZIONE E RECUPERI OPERAI AGRICOLI

Fatti salvi i casi di cui all'art. 44 del CCNL, nella eventualità di interruzione a causa d'intemperie per OTI l'integrale recupero sarà effettuato ove possibile entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento nel limite di due ore giornaliere e per un massimo di dieci ore settimanali.

TITOLO VI - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 26 -AUMENTO SALARIALE

Si definisce un aumento onnicomprensivo pari al **2.00%** con decorrenza dal 01/07/2017 da cui ne conseguono le nuove tariffe mensili per gli operai indeterminato **TAB. A** e le nuove tariffe giornaliere per gli operai a tempo **TAB. B**, allegate in calce al presente C.P.L.

ART. 27 - RIMBORSO SPESE

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dall'azienda e quindi costretti a consumare pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate per viaggio, vitto e alloggio, previa presentazione dei regolari giustificativi nei limiti di quanto segue:

- 1) trasporto: uso dei mezzi pubblici ed in alternativa, se autorizzati, mezzo proprio, 1/5 del costo della benzina per ogni Km percorso;
- 2) vitto: due pasti al giorno per un importo non superiore a € **27,00** ciascuno;
- 3) albergo: 2° categoria per un importo non superiore a € **40,00** a notte.

Al lavoratore comandato a prestare servizio fuori dall'azienda in luoghi sprovvisti di posti di ristoro e che rientri nella medesima giornata, deve essere corrisposto un rimborso forfetario in sostituzione dell'indennità di mensa pari a € **22,00**.

Il tempo del viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

ART. 28 - INDENNITÀ CHILOMETRICA

Nei casi in cui l'azienda non metta a disposizione i mezzi di trasporto e non sia servita da mezzi pubblici, al lavoratore è dovuto un rimborso pari ad 1/5 del costo della benzina, riferita al 15 del mese cui si riferisce la prestazione, per ogni chilometro percorso sia per l'andata che per il ritorno computati o dalla casa comunale di residenza del lavoratore o dalla casa comunale ove è insediata l'azienda se più vicina.

ART. 29 INDENNITÀ DI MENSA

Nelle aziende con almeno 10 unità lavorative a tempo indeterminato nelle quali non è costituita la mensa e non è somministrato il vitto, sarà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di € **10.00**.

ART. 30 PREMIO DI RENDIMENTO

Tenendo conto delle esigenze dello sviluppo produttivo dell'agricoltura e dello stesso interesse delle imprese agricole, i datori di lavoro e i lavoratori, opereranno secondo moderni criteri tecnici ed economici, al fine di ottenere il massimo di produzione e di occupazione.

A tale scopo si riconosce l'utilità di favorire in tutte le aziende atipiche che assumono operai a tempo determinato la stipulazione di contratti aggiuntivi a tempo determinato come premio di produzione sopra detto e al fine di assicurare il massimo di occupazione annuale ai lavoratori medesimi.

Tale garanzia reciproca deve risultare da atto reciproco scritto e il datore di lavoro è tenuto al pagamento delle intere giornate lavorative.

Assolto il reciproco impegno, verrà corrisposto all'operaio un premio di rendimento da applicare su salario globale percepito al termine del rapporto di lavoro, nella misura del 5% (cinque per cento).

La procedura per l'applicazione del presente articolo è la seguente:

Tra datore di lavoro e lavoratore può essere liberamente stipulato l'impegno previsto dal presente articolo;

L'impegno reciproco deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

Per l'applicazione del presente articolo, le parti sono obbligate a richiedere l'assistenza delle rispettive organizzazioni firmatarie del presente C.P.L., anche attraverso E.B.A.T.EN.

In caso di richieste fatte da una delle parti interessate per l'esame di possibilità effettive di procedere all'applicazione del presente articolo per uno o più operai, l'intervento delle rispettive organizzazioni sindacali, prima in sede locale ed eventualmente in sede provinciale, dovrà essere rivolta a favorire l'accordo tra le parti.

ART. 31 PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Agli operai **OTD** e agli **OTI** a seguito di accordo aziendale di 2° livello potrà essere riconosciuto un premio di produttività pari al 2% della retribuzione. La modalità per il riconoscimento di tale premio dovrà essere concordata tra le OO.SS. Firmatarie del presente C.P.L.

ART. 32 SALARIO PROVINCIALE PER OBIETTIVI

Le indennità già corrisposte e connesse al presente articolo permangono nella loro quantificazione e specificazione in applicazione del principio di miglior favore.

ART. 33 – COTTIMO

E' fatto assoluto divieto di ricorso al cottimo.

TITOLO VII - PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE**ART. 34 - INTEGRAZIONE DI MALATTIA ED INFORTUNIO SUL LAVORO E MATERNITÀ**

Fatto salvo quanto espressamente previsto agli artt. 60 e 61 del CCNL, nella provincia di Enna, la Cassa Integrativa Indennità Malattia Lavoratori Agricoli (**C.I.M.I.L.A.**) continuerà ad intervenire secondo il Regolamento vigente fino alla costituzione dell'E.B.A.T.EN.

Le parti si impegnano, entro due mesi dall'approvazione del presente C.P.L., ad una complessiva verifica sulla situazione finanziaria ed economica della gestione della cassa

ART. 35 – PREVIDENZA E ASSISTENZA

Si richiama qui il contenuto dell'art. 58 del CCNL con l'espressa censura e diffida verso le aziende che non rispettino le norme previste per legge e dalla contrattazione collettiva.

In quest'ultima ipotesi, le imprese agricole del territorio non in regola, non potranno fruire del diritto alle agevolazioni in materia contributiva riservata al comparto agricolo.

ART. 36 SICUREZZA, AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

Le parti convengono di dare piena attuazione a quanto previsto al punto 3 dell'art. 6 del presente C.P.L. per le funzioni demandate al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro dell'allegato n. 3 del vigente CCNL.

La programmazione della formazione sui problemi della tutela della salute e la tenuta degli elenchi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali -R.L.S.T.- è demandata al costituendo E.B.A.T.EN.

Le parti, inoltre, a seguito delle modifiche legislative intervenute in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, concordano di incontrarsi per valutare la corretta applicazione e si impegnano,

nell'ambito dei compiti dell'E.B.A.T.EN. A determinare i lavori nocivi, le limitazioni orarie, la sorveglianza sanitaria e quant'altro previsto nella nota di rimando dell'art. 67 del CCNL.

ART.37 – LIBRETTO SINDACALE E SANITARIO

Si rimanda a quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL (al. 11) e fermo restando che la predisposizione e la distribuzione dello stesso sarà a cura dell'E.B.A.T.EN.

TITOLO VIII SOSPENSIONE – RISOLUZIONE RAPPORTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 38 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Conformemente a quanto stabilito nel penultimo comma dell'art. 72 del CCNL, l'operaio che si ritenga leso nei suoi diritti, dopo aver svolto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, potrà tutelarsi secondo le vigenti disposizioni di legge.

La risoluzione del rapporto di lavoro a "tempo indeterminato" può avvenire secondo quanto stabilito dell'art. 72 del CCNL.

Ad integrazione dell'art. 72 del CCNL sono aggiunti i seguenti commi:

Affitto di azienda con regolare contratto se il conduttore è in grado con il proprio nucleo familiare di provvedere ai lavori.

Quando si accerti la mancata osservanza di norme igienico-sanitarie-ambientali imputabili al lavoratore che prevedano sanzioni penali e/o comportino gravi danni per l'azienda.

ART. 39 - COMUNICAZIONE SCRITTA DI INTERRUZIONE DI RAPPORTO DI LAVORO

L'interruzione del rapporto di lavoro deve sempre essere comunicata con atto scritto, sia agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che agli operai a tempo determinato assunti per periodi superiori a 50 giorni e/o assunti con garanzie occupazionali (Legge 108).

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI



ART. 40 - DELEGATI DI AZIENDA

Ad integrazione del 1°- 2° comma dell'art. 78 del CCNL sono estesi i seguenti comma:

"Nelle aziende che occupano nell'arco dell'anno fino a 30 dipendenti, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, potranno essere nominati tra gli stessi un delegato sindacale aziendale per OO.SS..

Nelle aziende che occupano nell'arco dell'anno oltre 30 lavoratori, potranno essere nominati fino a 2 delegati per OO.SS..".

In subentro della lettera a) del 9° comma dell'art. 78 del CCNL si integra la seguente:

"esaminare con i dirigenti aziendali l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e delle leggi sociali e sanitarie e di discutere eventuali altri problemi riguardanti il rapporto di lavoro anche allo scopo di favorire l'effettuazione delle ferie e dei turni di lavoro per assicurare il riposo settimanale e le eventuali sostituzioni".

In aggiunta all'art. 78 del CCNL è inoltre rafforzato il seguente comma:

Per l'assolvimento dei compiti di cui sopra i delegati aziendali fuori dall'orario di lavoro potranno avere incontri con altri dipendenti.

I rapporti fra i dirigenti d'azienda ed i delegati dovranno essere improntati a reciproco rispetto.

L'assolvimento dei compiti fissati come sopra dovrà di regola svolgersi in azienda.

ART. 41 - RIUNIONI IN AZIENDA E FUORI AZIENDA

In aggiunta all'art 82 del CCNL sono confermati i seguenti comma:

"Le riunioni possono avvenire anche per operai di più aziende, ma fuori dall'ambito delle aziende stesse.

Esse rientrano nei limiti delle 13 ore di cui al 1 comma dell'art.82 del CCNL.

A norma dell'art. 82 del CCNL si precisa che l'operaio non può usufruire di più di 13 ore annue retribuite, anche se presta o ha prestato la propria attività presso più aziende.

Nelle aziende con più di 5 dipendenti ove, alla data di entrata in vigore del presente CPL non esistano i delegati sindacali aziendale, è consentito alle OO.SS. di indire, con le modalità e le procedure previste dal 2 comma dell'art. 82 del CCNL, una riunione da effettuarsi durante l'orario di lavoro e di durata non superiore a 2 ore, allo scopo di eleggere i delegati sindacali di azienda. Le ore impiegate si intendono comprese nel numero di ore previste dal 1° comma dell'art. 82 del CCNL".

ART. 42 - PERMESSI SINDACALI

In aggiunta al 2° e 3° comma dell'art. 83 del CCNL è confermato il seguente:

Ai lavoratori membri di organismi direttivi sindacali, provinciali, regionali o nazionali i permessi retribuiti sono estesi a 15 ore mensili e possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Agli operai delegati sindacali aziendali, i permessi retribuiti sono estesi a 8 ore mensili e possono essere cumulati entro il periodo massimo di un quadrimestre.

Per gli operai a tempo indeterminato che intendono partecipare ai Corsi Sindacali comunicati ufficialmente alle Organizzazioni dei datori di lavoro, saranno consentiti permessi speciali per non più di 12 giorni all'anno non retribuiti; i permessi saranno di regola concessi nei periodi di minor lavoro nei mesi di Dicembre e di Gennaio".

ART. 43 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In applicazione dell'art. 86 del CCNL è confermato il seguente:

"Le aziende effettueranno la trattenuta dei contributi sindacali al seguito di regolare delega con firma del lavoratore interessato, che autorizzi il datore di lavoro alla trattenuta e al versamento, per conto del lavoratore al sindacato da lui indicato, nella misura dell'1%.

Detta trattenuta sarà versata al sindacato prescelto in coincidenza del periodo di paga a cui si riferisce e accompagnata da comunicazione o apposito elenco nominativo in presenza di più lavoratori aderenti alla medesima O.S.

ART. 44- CONTRIBUZIONE PER LA BILATERALITÀ PROVINCIALE (E.B.A.T.EN. - C.I.M.I.L.A)

Il versamento delle quote a favore della bilateralità sono condizioni essenziali per le rifluente in termini di fiscalizzazione degli oneri sociali e di ogni altro beneficio di legge derivante dal rispetto delle stesse, così come stabilito dalle norme legislative vigenti.

La percentuale di contribuzione per il periodo di validità del presente contratto viene stabilita nella misura del 2% della retribuzione, così ripartita:

- assistenza contrattuale 1% della retribuzione, ripartita in pari misura (50%) a carico del datore di lavoro e del lavoratore;
- cassa extra-legem 1% a totale carico del datore di lavoro.

Le modalità di riscossione della contribuzione avverrà in maniera indiretta con versamenti effettuati a favore dell'E.B.A.T.EN. tramite apposita convenzione da formalizzare con l'INPS.



La quota a carico del lavoratore (**0,50%**) sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla loro

Fino all'istituzione dell'E.B.A.T.EN. la contribuzione continuerà ad essere versata alla C.I.M.I.L.A.

NOTA A VERBALE

La contribuzione a favore dell'E.B.A.T.EN, indicata nel presente articolo, sostitutiva di quella precedentemente destinata alla Cassa Integrativa Indennità Malattia Lavoratori Agricoli (**C.I.M.I.L.A.**), decorrerà dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che dovrà essere sottoscritta con l'INPS. Fino a tale data, tale contribuzione verrà destinata alla **C.I.M.I.L.A.**

TITOLO X - NORME FINALI

ART. 45 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In sostituzione dell'art. 87 del CCNL è confermato il seguente:

"Le controversie individuali in dipendenza del rapporto di lavoro, di cui all'applicazione e integrazione del presente CPL nel caso di mancato accordo fra le parti, dovranno essere demandate alle rispettive Organizzazioni Sindacali Comunali o di Zona per un primo tentativo di componimento.

In caso di mancato accordo le controversie stesse verranno rimesse all'esame delle rispettive Organizzazioni Provinciali o Territoriali.

Non conciliandosi le parti neppure in questa Sede, le vertenze dovranno essere demandate all'Ufficio Provinciale del Lavoro per un ulteriore tentativo di componimento prima di adire alla Magistratura".

ART. 47- CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di migliore favore per i lavoratori, già previste dal CCNL.

ART. 47- DISPOSIZIONI GENERALI

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

Il presente CPL conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali insieme ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza

preventiva autorizzazione. In caso di controversie fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva, le parti contraenti s'impegnano a inviare nel termine di 30 giorni, a cura di una delle parti, copia del presente CPL all'Ispettorato del Lavoro e agli enti Previdenziali e Assistenziali, l'Ispettorato del Lavoro il quale è tutore per l'osservanza delle norme in esso contenute.

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



UPA - ENNA



[Handwritten signature]

CIA - ENNA



COLDIRETTI ENNA



[Handwritten mark]

FAI - CISL - ENNA
SEGRETERIA TERRITORIALE
AGRIGENTO - CALTANISSETTA - ENNA
Via Canonico Pulci, 9/B - 93100 (CL)

[Handwritten signature]



FLAI - CGIL ENNA

[Handwritten signature]

UILA - UH - ENNA

Segreteria Territoriale
Enna - Caltanissetta
[Handwritten signature]

ALLEGATI

TABELLE RETIBUTIVE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO;

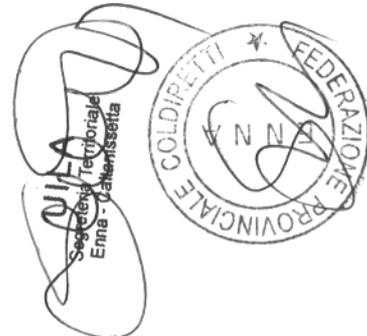
TABELLE RETIBUTIVE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO

**TABELLE RETRIBUTIVE DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI CON RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO DELLA PROVINCIA DI ENNA**

TABELLE VALIDE dal 01/06/2017 al 31/12/2019

QUALIFICA	TOTALE RETRIB. Paga base AL 01/05/2015	3° ELEMENTO 30,441% 01/05/2015	TOTALE RETRIB. PAGA BASE + 3 ELEM AL 01/05/2015 AL 31/05/2017	AUMENTI SAL. PAGA BASE DAL 01/06/2017 2 % cpl	AUMENTI TERZO ELEM DAL 01/06/2017 2% cpl	TOTALE RETRIB. PAGA BASE + 3 ELEM 01/06/2017
Spec. Super Area 1 Liv 1 "a"	57,903 €	17,621 €	75,524 €	1,158 €	0,352 €	77,034 €
Spec.to Area 1 Liv 2 "b"	55,753 €	16,967 €	72,720 €	1,115 €	0,339 €	74,174 €
Qualif.to Super Area 2 Liv 1 "c"	53,820 €	16,385 €	70,205 €	1,076 €	0,328 €	71,609 €
Qualif.to Super Area 2 Liv 1 "c"	51,119 €	15,564 €	66,683 €	1,022 €	0,311 €	68,017 €
Comune Area 3 Liv 1 "e"	46,589 €	14,182 €	60,771 €	0,932 €	0,284 €	61,986 €

Note: la percentuale riguardante CIMILA E.B. A.T.EN. VIENE STABILITA DEL 1,00% A CARICO DATORE DI LAVORO
LA PERCENTUALE RIGUARDANTE IL CAC STABILITA NELLA MISURA DEL 1,00% E SUDDIVISA AL 50% TRA LAVORATORE E DATORE DI LAVORO (0,50+0,50)



**TABELLE RETRIBUTIVE DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLORIVAISTI CON RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO INDETERMINATO DELLA PROVINCIA
DI ENNA**

TABELLE VALIDE dal 01/06/2017 al 31/12/2019

QUALIFICA	PAGA BASE MENSILE (26GG) DAL 01/02/2014	AUMENTO SALARIALE DAL 01/11/2014 al 01/05/2015 CCNL 2,1% + 1,8%	PAGA MENSILE DAL 01/05/2015 AL 31/05/2017	AUMENTI SALARIALE DAL 01/06/2017 2% cpl	PAGA MENSILE DAL 01/06/2017 + aum 2% cpl
	2	3	4	5	6
Spec. Super Area 1 Liv 1 "a"	€ 1.461,76	€ 57,01	€ 1.518,77	€ 30,38	€ 1.549,15
Spec.to Area 1 Liv 2 "b"	€ 1.407,34	€ 54,89	€ 1.462,23	€ 29,24	€ 1.491,47
Qualif.to Super Area 2 Liv 1 "c"	€ 1.355,09	€ 52,85	€ 1.407,94	€ 28,16	€ 1.436,10
Qual.to Area 2 Liv 2 "d"	€ 1.290,38	€ 50,32	€ 1.340,70	€ 26,81	€ 1.367,51
Comune Area 3 Liv 1 "e"	€ 1.175,97	€ 45,86	€ 1.221,83	€ 24,44	€ 1.246,27

Note: la percentuale riguardante CIMILA E.B.A.T.EN. VIENE STABILITA DEL 1,00 % A CARICO DATORE DI LAVORO
LA PERCENTUALE RIGUARDANTE IL CAC STABILITA NELLA MISURA DEL 1.00% E SUDDIVISA AL 50% TRA LAVORATORE E DATORE DI LAVORO (0,50+0,50)



**SECRETARIA TERRITORIALE
AGRICENTO - CALANISSETTA - ENNA
CISL Via Cappuccino P. Ricci 9/8 - 93100 (CL)**



**UILA
Segreteria Territoriale
Enna - Callianissetta**

