

**FAI - CISL FLAI - CGIL UILA - UIL
MESSINA**

AI RESPONSABILI PROVINCIALI

**C.I.A.
CONFAGRICOLTURA
COLDIRETTI
MESSINA**

Oggetto: TRASMISSIONE BOZZA DI PIATTAFORMA RINNOVO CPL 2012/2015

Si trasmette allegata alla presente, bozza di piattaforma per il rinnovo del CPL 2012/2015, e nel contempo si richiede la convocazione della prima riunione per l'esame della stessa.
Distinti saluti

Messina 12/10/11

I SEGRETARI GENERALI

CALOGERO CIPRIANO

GIOVANNI MASTROIENI

SALVATORE ORLANDO

**FLAI - CGIL FAI - CISL UILA - UIL
MESSINA**

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E
FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI MESSINA**

PREMESSA

La crisi economica che sta interessando il nostro paese e il mondo occidentale, ha avuto le sue ricadute negative sul settore dell'agricoltura, questo unitamente alle modifiche della PAC dal 2014 in poi, sono i temi centrali che caratterizzeranno questa fase di trattativa. Il sindacato ritiene in Italia e quindi anche a Messina, come il rinnovo dei CPL, diventi un'occasione per discutere sul settore agricolo, sulle sue potenzialità e sullo sviluppo futuro che si può realizzare. Per affrontare la crisi dell'agricoltura negativa diventa l'assenza di una politica agricola da parte del Governo Nazionale, il quale anche nei recenti provvedimenti destina a tale settore scarsi interventi, nel mentre sono necessari politiche di spesa maggiori per il rilancio dell'agricoltura. L'auspicio finale per il Sindacato è quello di nuove politiche di sviluppo per il futuro che mettano al centro il valore delle risorse umane ed un ruolo fondamentale nuovo e moderno dell'impresa

Art. 1

Decorrenza e durata del Contratto

Il presente contratto provinciale per i lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Messina, ha validità dal 01.01.2012 al 31.12.2015.

Art. 2

Relazioni Sindacali - Bilateralità

Costituzione Provinciale dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (EBAT) (tale struttura oltre le novità che introduce, rileva i compiti dell' Osservatorio Provinciale.)

Art. 3

Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle disposizioni di legge vigenti, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni previste dalle disposizioni di legge , e deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 del vigente CCNL.

L'assunzione può essere fatta a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, per ambedue le tipologie sia full time che parttime (verticale e/o orizzontale), come previsto dall'art. 13 del vigente CCNL.

Le assunzioni degli operai agricoli debbono essere fatte per fasi lavorative, con garanzia di occupazione per tutta la durata di esse, con le eccezioni previste dallo stesso art. 13 del CCNL ed anche per grave crisi commerciale del comparto economico più rilevante per l'azienda, per guasti tecnici a macchinari agricoli, impianti irrigui e di lavorazione.

Gli operai potranno essere impiegati in più fasi lavorative; se la variazione della fase lavorativa avviene nel corso della giornata, il lavoratore conserva il trattamento economico originario limitatamente a una giornata.

Le principali fasi lavorative nella provincia di Messina sono, a titolo esemplificativo:

Frutteto ed agrumeto: Impianto (messa a dimora delle piante), trattamenti fitosanitari, potatura, ricaccio legna, irrigazione, concimazione, raccolta, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Nocciolo: Impianto, trattamenti fitosanitari, zappatura, concimazione, rimonda, ronca, raccolta, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Olivicoltura: Impianto, trattamenti fitosanitari, rimonda, zappatura, concimazione, raccolta, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Ortaggi: Zappatura, piantagione, trattamenti fitosanitari, irrigazione, scerbatura, concimazioni, impalatura e legatura ove tecnicamente richiesta, raccolta, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Vivaio e Florovivaismo: Preparazione del terreno, impianto, invasatura, lotta fitosanitaria, innesto, irrigazione, zappatura, pulitura pianta, estirpazione, vendita diretta interna ed esterna.

Serre e Tunnel: impiantistica, montaggio/smontaggio teli di plastica di copertura, preparazione terreno, concimazione, solarizzazione, scopertura terreno, messa in opera impianto irrigazione, pacciamatura, trapianto piantine, irrorazioni antiparassitarie, palatura e sostegni anche aerei, scacchiatura o spollonatura, sostegno piantine, defogliazione, raccolta, spalatura ed eliminazione delle produzioni esaurite.

Vigneto: Lavori di impianto, potatura verde e secca, lavori colturali del terreno, trattamenti fitosanitari, zappatura, raccolta, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Acqua-coltura: Lavori connessi al ciclo biologico.

Zootecnia: Allevamento degli animali di qualsiasi specie, per tutte le lavorazioni necessarie, comprese le recinzioni e quant'altro necessario alla custodia degli animali, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Art. 4

Apprendistato professionalizzante

Si applicano le disposizioni contenute nell'art. 18 del vigente CCNL. I trattamenti di integrazione infortunio sono a carico del FIMI, e saranno normati nel regolamento del Fondo.

Art. 5

Riassunzione

Al fine di stabilizzare l'occupazione, il diritto alla riassunzione per gli O.T.D. dovrà essere garantito almeno per lo stesso numero di giornate effettuate l'anno precedente, salvo le cause di forza maggiore previste nell'art. 3, ed a tal fine potrà estendersi anche ad altre fasi lavorative dell'azienda. Tale compito riguarderà l'azienda, la disponibilità del lavoratore alla riassunzione è da intendersi automaticamente riconfermata di anno in anno, salvo espressa rinuncia da parte del lavoratore. Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità :

- 1) professionalità;
- 2) anzianità di servizio;
- 3) situazione di famiglia.

Art. 6

Manodopera Migrante

Alla manodopera migrante di cui all'art. 25 del CCNL devono essere garantite tutte le norme previste dal Contratto Provinciale e dal CCNL.

Le spese di trasporto, qualora l'azienda non vi provveda con propri mezzi, sono a carico dei datori di lavoro e debbono essere pari al rimborso del prezzo del biglietto a.r. del mezzo pubblico giornalmente utilizzato.

Nel caso di utilizzo del mezzo proprio, regolarmente autorizzato, l'azienda è tenuta a corrispondere un'indennità, per ogni Km percorso, pari ad 1/5 del costo della benzina.

In caso di pernottamento, l'azienda deve garantire alloggi idonei, adeguati servizi igienici e mensa.

Art. 7

Inquadramento

Distinzione degli operai agricoli e florovivaisti in tre aree professionali:

1[^] Area

SPECIALIZZATI SUPER : (parametro 178)

- * Ibridatore-Innestatore capace di eseguire tutti i tipi d'innesto;
- * supervisore dei processi produttivi;
- * operatore di lotta fitopatologica ;
- * meccanico;
- * addetto alla meccanizzazione agricola assunti da enti pubblici o di diritto pubblico;
- * conduttore di macchine agricole complesse con patente di guida;
- * conduttore di autotreni e autoarticolati;

- * addetto alle colture sperimentali vivaistiche;
- * autista di mezzi superiori a 75 q.li di portata;
- * autista che indipendentemente dalla portata del mezzo, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale;
- * mastro impaccatore;
- * capo squadra;
- * addetto alla manutenzione e gestione di impianti di aziende agrituristiche;
- * addetto unico ai pasti nelle aziende agrituristiche;
- * responsabile di scuderia con funzioni di istruttore;
- * conduttore di pulmino oltre 9 unità;
- * responsabile dell'igiene, della sicurezza degli impianti e dei bagnanti e della funzionalità delle piscine in azienda agrituristica;
- * potatore artistico di piante ornamentali;
- * addetto alla vigilanza venatoria;
- * capo macellaio di punto vendita aziendale;
- * capo casaro di punto vendita aziendale;
- * conduttore di caldaie a vapore;
- * conduttore di natanti con patente di guida;
- * coordinatore e responsabile dei lavori di preparazione degli alimenti;
- * sommozzatore.

SPECIALIZZATI: (parametro 170)

- * raccogliitore con funzioni di selezionatore di prodotti agricoli;
- * rimondatore, innestatore, potatore anche in aziende florovivaistiche;
- * addetto agli impianti anti gelo;
- * tagliapiedi con funzioni di selezionatore;
- * costruttore di muri in cemento e a secco;
- * addetto all'impianto di colture arboree (sestiatore e piantatore);
- * addetto a lavori di ruspa;
- * addetto ai lavori di riceppatura;
- * sestiatore e piantatore di ortalizi;
- * raccogliitore di olive da tavola;
- * addetto all'uso delle macchine nel frantoio e nel palmento;
- * autista di mezzi inferiori a 75 q.li di portata;
- * magazzino e dispensiere che esegue scritture amministrative nelle aziende agrituristiche;
- * giardiniere;
- * impaccatore;
- * responsabile allevamento di selvaggina;
- * addetto al decespugliatore meccanico e motosega;
- * macellaio;
- * casaro;
- * innestatore e ibridatore;
- * preparatore con patentino di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- * selezionatore piante innestate e floricole;
- * elettricista;
- * spedizioniere;
- * costruttore di serre;
- * cuoco in azienda agrituristica;
- * aiutante di laboratorio;
- * vivaista per acquacoltura.

2^ Area

QUALIFICATI SUPER: (parametro 165)

- * conduttore di macchine agricole senza patente;
- * conduttore di motocoltivatore e motozappa;
- * addetto alle coltivazioni orticole;
- * addetto all'alimentazione per acquacoltura;
- * selezionatore in acquacoltura;
- * cernitrice;
- * addetto al maneggio ed alla scuderia;
- * addetto agli impianti termici;
- * aiuto innestatore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
- * tagliapiede agrumi e frutta;
- * addetto alla spollonatura del vigneto;
- * alzacasse;
- * addetto alla preparazione degli alimenti con uso di macchinari;
- * aiuto cuoco in azienda agrituristica.

QUALIFICATI: (parametro 158)

- * addetto alle operazioni di abbacchiatura;
- * addetto alla semina e concimazione;
- * addetto alla ronca del nocciolo;
- * taglia canne;
- * addetto falciatura fieno e foraggi;
- * addetto alla pigiatura dell'uva;
- * addetto all'allevamento di animali;
- * incartatrice;
- * preparatore di acqua da irrorazioni;
- * irroratore portatore di lancia per trattamenti antiparassitari;
- * imballatore ;
- * trapiantatore di piante ornamentali adulte con zolla;
- * commesso di punti vendita aziendali;
- * addetto alla preparazione manuale degli alimenti;
- * addetto alla sconcatura;
- * sorvegliante l'impianto di acquacoltura;
- * conducente di automezzo leggero con patente "B" o "C";
- * assistente ai bagnanti in piscina in azienda agrituristica;
- * addetto ai servizi ricreativi in azienda agrituristica;
- * addetto ai servizi di sala in azienda agrituristica;
- * magazziniere;
- * raccoglitore di olive con l'ausilio di mezzi meccanici;
- * polifunzionale (come da nota riportata a fine articolo)

3^a Area

COMUNI: (parametro 140)

- * addetto ai lavaggi dei prodotti agricoli;
- * lavoratore addetto alla raccolta dei prodotti agricoli;
- * addetto al lavaggio delle stoviglie, alle pulizie ed alla preparazione degli alloggi nelle aziende agrituristiche;
- * addetto alla custodia ed alla pulizia degli animali;
- * addetto alla movimentazione dei prodotti all'interno delle aree di produzione aziendale;
- * addetto alla sistemazione dei terreni per l'irrigazione;
- * addetto alla pulitura e sistemazione di piante anche in vaso nelle aziende florovivaistiche;
- * addetto alle vasche e lavori semplici in acquacoltura;
- * addetto al confezionamento in acquacoltura.

Nota alla qualifica polifunzionale:

Per i lavoratori assunti con la qualifica polifunzionale valgono le seguenti norme:

1. *per le aziende con fabbisogno annuo occupazionale fino a 270 giornate, i lavoratori possono essere assunti tutti con la qualifica di polifunzionale;*
2. *per le aziende con fabbisogno annuo occupazionale fino a 900, le giornate lavorative con qualifica polifunzionale non possono essere superiori a 270;*
3. *per le aziende con fabbisogno annuo occupazionale superiore a 900, le giornate lavorative con qualifica polifunzionale sono stabilite in numero pari a 270 più il 10% della parte eccedente le 900, e comunque le assunzioni devono garantire un'occupazione non inferiore a 101 giornate per ogni lavoratore.*

Ai lavoratori ai quali, indipendentemente dalla qualifica, il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, viene riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale del 10%.

Art. 8

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari ad ore 6 e 30 minuti giornalieri.

Nel caso di articolazione su 5 giorni settimanali, l'orario è di otto ore giornaliere per 4 giorni e di 7 ore per il 5° giorno.

Art. 9

Riposo settimanale

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente coincidenti con la domenica; ove qualora ciò non fosse possibile lo stesso riposo sarà goduto il giorno successivo alla prestazione domenicale, e comunque nella stessa settimana.

Per gli operai addetti al governo del bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, ogni eventuale variazione deve essere concordata almeno 48 ore prima.

Art. 10

Permessi per corsi di addestramento professionale e recupero scolastico

I lavoratori a tempo determinato che frequentano i corsi di cui all' art. 39 del CCNL , per usufruire dei permessi devono presentare :

- a) certificato di iscrizione rilasciato dall'ente e/o dalla scuola;
- b) certificato trimestrale di frequenza.

Art. 11

Permessi straordinari

Al donatori di sangue viene concessa una giornata di permesso retribuito da usufruirsi secondo le modalità previste dalla legge 13.7.1967 n.584.

Il permesso matrimoniale retribuito viene elevato a 15 giorni.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso matrimoniale retribuito di 7 giorni di calendario.

Il permesso retribuito in caso di decesso di parenti e affini di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge, è riconosciuto anche al lavoratore con contratto a tempo determinato di durata annuale oltre 150 giornate.

Art. 12

Interruzioni e recuperi

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, se l'evento si verifica nelle prime 3 ore, il lavoratore avrà diritto al 50% della retribuzione di qualifica; se l'evento si verifica oltre la 3^a ora , al lavoratore spetterà l'intera retribuzione di qualifica. In questo caso, se comandato, resterà a disposizione dell'azienda fino alla fine del turno di lavoro.

Art. 13

Accordi Aziendali

Le parti decidono di incentivare gli incontri a livello aziendale per l'ottimale utilizzazione degli strumenti contrattuali (ferie, riposi, riduzione d'orario), e concordare le misure atte allo scopo. Prevedere percorsi, anche di natura formativa, per il passaggio dei lavoratori da tempo determinato a tempo indeterminato.

Individuazione dei settori cui prevedere erogazioni strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi (incrementi di produttività, di qualità, di competitività).

Art. 14

Retribuzione

L'aumento richiesto è pari al 6 % viene applicato sulle retribuzioni in vigore dal gennaio 2012, a dicembre 2015

Art. 15

Obblighi tra le parti

La corresponsione della paga agli O.T.I. avverrà entro il giorno 27 di ogni mese di scadenza. Il salario agli O.T.D. verrà di norma corrisposto entro i primi 10 giorni del mese successivo.

Vengono mantenuti gli accordi previsti a livello aziendale.

A fine rapporto di lavoro al lavoratore sarà rilasciato regolare prospetto relativo al T.F.R. corrisposto

Art. 16

Rimborso spese

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dell'azienda, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di giustificativi.

I rimborsi vanno effettuati di norma entro 10 gg dalla presentazione dei giustificativi.

Art. 17

Indennità di percorso

Qualora l'azienda non fornisca il mezzo di trasporto, è dovuta al lavoratore un'indennità pari ad un quinto del costo della benzina.

Tale indennità sarà corrisposta dal recapito del collocamento comunale e/o frazionale in cui il lavoratore è iscritto, oppure dalla casa comunale di residenza del lavoratore se più vicina al luogo di lavoro.

Art. 18

Attrezzi ed utensili

L'indennità attrezzi viene fissata in €. 1,50 (Uno) giornaliera.

Art. 19

Cottimo

Quando il lavoro viene eseguito a cottimo, al lavoratore dovrà essere consentito un guadagno minimo non inferiore al 25% in più della normale retribuzione.

Art. 20

Vendita di prodotti sulla pianta

Il titolare dell'azienda, nel caso di vendita del prodotto sulla pianta, deve darne comunicazione alla sezione circoscrizionale per il collocamento agricolo ed alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, applicando l'art. 29 del CCNL

Nel contratto di vendita dovrà prevedersi la salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori già dipendenti dell'azienda agricola. Le inadempienze delle aziende terziste sono a carico dell'azienda madre, che deve vigilare sul rispetto degli obblighi contrattuali e di legge.

Art. 21

Rimborso Generi in natura

Gli O.T.I. che per contratto individuale, per consuetudine e comunque di fatto percepiscono generi in natura o beneficiano di alloggio o annessi (orto, ecc...), nel caso siano privati di tali benefici, verranno indennizzati, forfettariamente, con la somma di Euro 300,00 annui.

Art. 22

Lavori pesanti e nocivi

Sono considerati lavori pesanti:
scasso a mano, trasporto e maneggio di pesi superiori a 25 Kg, abbattimento di alberi con mezzi non meccanici, lavori in acqua.

Sono considerati lavori nocivi:
preparazione e somministrazione di antiparassitari, anticrittogamici, erbicidi ed insetticidi, pulitura interna delle vasche da vino della feccia, pulitura stalle e lavori in concimaia, lavori svolti nei silos, lavori svolti nei tunnel, lavori svolti nelle celle frigorifere, lavori svolti nelle serre dove sono stati eseguiti trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe.

Art. 23

Riduzione orario di lavoro per lavori pesanti e nocivi

Riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 per tutti i lavori pesanti e nocivi.
Agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a lavori pesanti e/o nocivi, sarà corrisposta una maggiorazione del 10%.

Art. 24

Sicurezza, ambiente di lavoro e salute

Istituzione della commissione paritetica provinciale prevista dal decreto leg.vo 626/94; Istituzione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e responsabili del servizio di prevenzione e protezione territoriale.

I trattamenti con prodotti nocivi vanno vietati durante la presenza in azienda di altri lavoratori;
Le aziende non potranno adibire personale femminile in stato di gravidanza a mansioni nocive e pesanti;

Agli O.T.I., adibiti ai lavori nocivi, saranno concessi 5 permessi retribuiti annui per sottoporsi a visita medica;

Agli O.T.D. assunti con almeno 40 gg. l'anno tali permessi saranno riproporzionati in base alle giornate lavorate.

I lavoratori dovranno essere dotati di tutti i dispositivi idonei alla sicurezza individuale sul posto di lavoro, con esplicito richiamo delle norme antinfortunistiche legate all'utilizzo dei mezzi meccanici, per il resto si rimanda all'art. 67 del CCNL.

Art. 25

F.I.M.I.

Si chiede l'applicazione di tutto ciò che è previsto nella nuova convenzione siglata con l'INPS e le organizzazioni datoriali in data 16/06/2011

Art. 26

Diritti Sindacali - Delegato D'Azienda - Assemblee aziendali

Applicazione integrale del protocollo d'intesa e delle norme del CCNL.

Le riunioni in azienda, oltre che dalle rappresentanze sindacali aziendali, possono essere indette, congiuntamente o singolarmente, anche dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto

Art. 27

Quote sindacali per delega

L'azienda è tenuta dietro lettera/delega sottoscritta dal lavoratore interessato, ad operare la trattenuta del 1% per contributi sindacali ed a versarla all'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, cui il lavoratore è iscritto, secondo le modalità che l'O.S. comunicherà.

La delega può essere consegnata direttamente dal lavoratore ovvero inviata dall'O.S. cui appartiene.

Art. 28

Premio di risultato e produttività

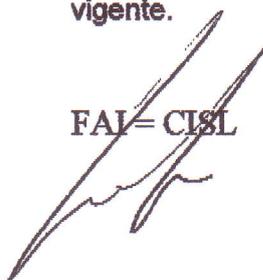
Si chiede di istituire il premio di produttività provinciale, legato ad obiettivi di produttività, redditività ed efficienza.

Art. 29

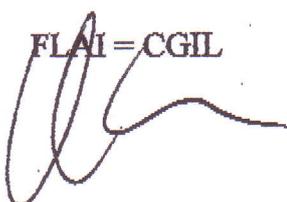
Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente testo, si rimanda al CCNL vigente.

FAL = CISL



FLAI = CGIL



UILA = UIL

