

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO DEGLI OPERAI AGRICOLI  
E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI SIRACUSA.**

**(01.01.2008 – 31.12.2011)**

---

L'anno 2008 il giorno quindici del mese di luglio presso la sede della Unione prov.le Agricoltori di Siracusa,

tra

L'Unione provinciale degli Agricoltori – Confagricoltura Siracusa - rappresentata dal suo Presidente dr. Girolamo Ferla, dal vice-Presidente signor Magliocco Sebastiano, dal consigliere signor Campisi Giuseppe, dal Cav. Antonino Gozzo, dal signor Di Pietro Giuseppe, assistiti dal Direttore dr. Biagio Bonfiglio;

La Federazione Provinciale Coldiretti di Siracusa rappresentata dal suo Presidente sig. Corrado Cugno assistito dal Direttore Lorenzo Cusimano e dal vice direttore Pietro Greco;

La CIA Confederazione Italiana Agricoltori rappresentata dal suo Presidente Sebastiano Aglieco e dal dr. Fabio Moschella componente la presidenza provinciale assistiti dal signor Giorgio Giuca, responsabile ufficio lavoro;

*Da una parte;*

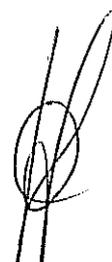
La FLAI-CGIL rappresentata dal sig. Salvatore Alfò, segretario provinciale, dai componenti della segreteria provinciale Giansiracusa Sebastiano e Salvatore Randazzo, e dai componenti il direttivo provinciale Carmelo Maltese e Piroso Vincenzo;

La FAI-CISL rappresentata dal signor Giuseppe Linzitto, segretario provinciale, da Corrado Nastasi e Sigona Antonino componenti della segreteria provinciale e dal signor D'Urso Sebastiano, componente il direttivo provinciale;

La UILA –UIL rappresentata dal sig. Sebastiano Di Pietro, segretario provinciale e dal componente della segreteria provinciale signor Gianni Garfi;

*Dall'altra parte*

Si è sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del *Contratto Provinciale degli operai agricoli e florovivaisti*, scaduto il 31 dicembre 2007, da valere nella Provincia di Siracusa ai sensi degli artt. 2 e 86 del vigente CCNL.



## **Art.1**

**Il presente contratto provinciale di lavoro (cpl) da valere nella provincia di Siracusa, per ciò che attiene al proprio ruolo, funzioni e competenze fa espressamente riferimento agli artt. 2 e 86 del CCNL 1/1/2006 – 31/12/2009 e alle altre norme dello stesso per quanto non diversamente disciplinate.**

**Le norme concordate, nel rinnovato CPL, secondo la procedura dell'art.2 ccnl e per tutte le materie di competenza del secondo livello provinciale di cui all'art.86 che innovano, integrano o modificano quelle del precedente cpl sono tutte inserite o aggiunte al presente articolato in modo da costituire un tutt'uno normativo risistemato per facilitarne la consultazione.**

## **Art.2**

### **(Decorrenza e durata del contratto)**

**Il presente cpl ha validità quadriennale e decorre dall'1/1/2008 al 31/12/2011.**

**Il cpl v'è disdettato a mezzo raccomandata r.r. almeno sei mesi prima dalla scadenza; in caso contrario si intenderà prolungato per un anno.**

**La parte disdettante deve comunicare all'altra proposte di rinnovo quattro mesi prima. Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.**

**In casi di vacanza contrattuale si applica quanto previsto all'art.2 del vigente ccnl (Capitolo "contratto provinciale").**

**Dall'1.1.2010, i salari provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali previsti dall'art.45 del ccnl all'atto del suo rinnovo e alle scadenze dallo stesso previste.**

## **Art.3**

### **(Struttura salario contrattuale provinciale)**

**Per gli operai a tempo indeterminato, il salario contrattuale provinciale è costituito dal *salario base conglobato*, inteso come tale quello base più la contingenza maturata al primo maggio 1986 più l'EDR più l'ex integrativo provinciale congelato e dagli aumenti contrattuali.**

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

## **Art.4 – Assunzione**

**L'assunzione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.10 del vigente ccnl può essere fatta a tempo determinato o a tempo indeterminato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni previste dalle disposizioni di legge vigenti. Le assunzioni degli operai a tempo determinato, debbono essere**

fatte per fasi lavorative, con garanzia di occupazione per tutta la durata di esse, con le eccezioni previste dallo stesso art.10 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*.

Per i sotto indicati settori produttivi, vengono individuate, a titolo esemplificativo, le seguenti fasi lavorative:

**CEREALICOLTURA :**

aratura, diserbo, trattamenti, mietitrebbiatura;

**AGRUMICOLTURA E FRUTTICOLTURA:**

aratura, potatura, irrigazione, trattamenti antiparassitari, raccolta;

**OLIVICOLTURA:**

potatura, irrigazione, irrorazioni, raccolta;

**VITICOLTURA :**

lavori di impianto, potatura verde e secca, lavori colturali del terreno, ricaccio sermenti, trattamenti fitosanitari, irrigazione, vendemmia e lavori in cantina;

**ORTAGGI :**

piantagione, scerbatura, disinfezione, raccolta;

**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.

**ACQUACOLTURA**

Per questo comparto, vista la complessità delle operazioni in relazione ai vari profili e mansioni, si conviene di far coincidere le fasi lavorative con le mansioni ed i profili richiesti al momento dell'assunzione.

In appendice al presente contratto, verranno riportati : classificazione, mansioni e profili per il comparto dell'acquacoltura.

**Art.5 – Riassunzione**

Qualora ne ricorrano i presupposti giuridici e contrattuali, il diritto alla riassunzione si applica nell'ambito della previsione normativa di cui all'art.23, secondo comma, della legge n.56/87, come modificato dall'art.9bis della legge n.236/93.

**La riassunzione avverrà per le stesse fasi lavorative e comunque in rapporto al numero di giornate effettuate nell'anno precedente, salvo cause di forza maggiore.**

**Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità:**

- **Professionalità**
- **Anzianità di servizio**
- **Carico familiare.**

**Ai fini del calcolo della riserva, di cui all'art.9 ter, primo comma, della legge n.608/96, la manodopera riassunta non viene considerata.**

**L'Osservatorio Provinciale di cui all'art.30 del presente cpl, potrà chiedere l'elenco dei lavoratori licenziati e di coloro che hanno manifestato la volontà di essere riassunti nei modi e nei termini di cui alle leggi soprarichiamate e che hanno assentito per iscritto al trattamento dei loro dati personali ai sensi della legge n.675/96.**

**Lo stesso Osservatorio predisporrà l'apposito modello per l'esercizio del diritto di riassunzione e ne curerà la divulgazione.**

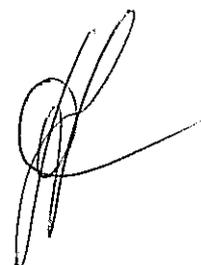
#### **Art.6 – Contratto individuale**

**In applicazione dell'art.11 del vigente ccnl, tra il datore di lavoro e l'operaio assunto a tempo indeterminato o determinato ai sensi delle lettere b) e c) dell'art.18 dello stesso, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) del richiamato art.18, con le modalità previste dall'art.20 dello stesso ccnl, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.**

**Il contratto di lavoro a tempo indeterminato dovrà contenere la data di inizio del rapporto, il periodo di prova, il profilo professionale, le mansioni, il livello d'inquadramento e il trattamento *economico nel rispetto dei minimi contrattuali*.**

**Il contratto *individuale* di lavoro a tempo determinato in aggiunta a quanto previsto per quello a tempo indeterminato dovrà contenere anche la data presunta di fine rapporto e le fasi lavorative.**

**Un modello di detti contratti individuali sarà predisposto a cura dell'Osservatorio Provinciale. I datori di lavoro e/o gli operai potranno farsi assistere nella stipula dei contratti individuali dalle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente cpl.**



## **Art.7 – Mercato del lavoro – Dichiarazione congiunta.**

Con riferimento agli artt. 14, 15 e 16 del vigente ccnl che demanda a una regolamentazione contrattuale del cpl la materia degli articoli sopra citati, tenuto conto della nuova legge n.30/03 e del Decreto attuativo legislativo n.276/03 che rinvia parte di essi alla contrattazione collettiva, si conviene di rinviare la regolamentazione degli stessi agli indirizzi operativi che verranno dalle rispettive Organizzazioni Sindacali Nazionali.

## **Art.8 – Lavoratori migranti**

Ferma restando l'integrale applicazione dell'art.22 del vigente ccnl per tutte le parti inerenti i gruppi di lavoratori provenienti da altre Provincie o Regioni, per il lavoratori "migranti interni alla Provincia" la cui distanza tra il Comune di *provenienza* e quello della prestazione lavorativa sia superiore ai 40 chilometri, il mezzo di trasporto è a carico dell'azienda. In mancanza di ciò al lavoratore che utilizzerà la propria auto verrà corrisposta una indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso per l'andata ed il ritorno, eccedenti i quaranta chilometri.

In caso di permanenza in azienda si richiede una sistemazione a carico del datore di lavoro, dignitosa e con appropriati servizi di mensa ed igienico-sanitari.

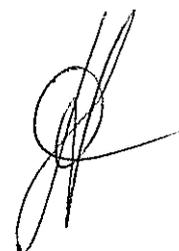
Si conferma, in ogni caso, che in presenza di ricorso ad assunzioni di migranti fuori provincia va verificata la disponibilità di manodopera locale e di dare ad essa precedenza ai sensi del 1° comma dell'art.22 sopra richiamato.

## **Art.9 – Lavoratori immigrati**

Per i lavoratori immigrati ed extracomunitari assunti a tempo determinato o a tempo indeterminato, le aziende, attraverso le proprie Associazioni datoriali e/o l'Osservatorio Provinciale, concorreranno e parteciperanno ad assicurare la integrazione socio-economica nel territorio dei lavoratori, coadiuvandoli ed assistendoli nel trovare alloggi e sistemazioni logistiche dignitose e regolarizzati con contratti di affitto.

In caso di permanenza in azienda, la stessa dovrà provvedere a proprio carico alla sistemazione fornendo alloggi e servizi di mensa e igienico-sanitari appropriati e dignitosi.

E' costituita la *Consulta Provinciale per gli immigrati ed extracomunitari* nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale.



## **Art.10 – Convenzioni**

**Le parti, in applicazione di quanto previsto dall'art.2 del vigente ccnl, si impegnano, attraverso l'Osservatorio Provinciale, a dare opportuna informazione e diffusione tra le aziende dei vantaggi che derivano dalla attuazione dell'Istituto delle convenzioni, anche ai fini del superamento dei limiti altrimenti imposti dalla legge nell'assunzione dei lavoratori e nel loro impiego pluriaziendale.**

**Ciò al superiore obiettivo di aumentare le giornate lavorative degli operai e garantire maggiore stabilità occupazionale.**

## **Art.11 – Organizzazione del lavoro**

**Le parti, per quanto ad esse demandato dall'art.43 del vigente ccnl, si impegnano ad individuare attraverso studi e proposte dell'Osservatorio Provinciale, soluzioni atte ad assicurare la concreta attuazione di :**

- **Effettivo godimento dei riposi, delle ferie e festività per i lavoratori a tempo indeterminato;**
- **Assunzione di manodopera per le imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica per l'esercizio in comune di attività di coltivazione dei fondi, allevamento di bestiame o le collaborazioni interaziendali.**

## **Art.12 – Orario di lavoro**

**L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali. Esso può essere articolato in 6 giorni con orario giornaliero di 6 ore e trenta o in 5 giorni con 8 ore giornaliera per 4 giorni e 7 ore per il quinto.**

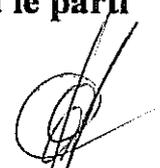
**Un diverso svolgimento del calendario orario giornaliero, settimanale o mensile, nei limiti delle norme previste dal ccnl, potrà essere concordato tra le parti, a livello aziendale con accordi scritti e l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.**

**Durante il periodo delle campagne di raccolta e lavorazione dei prodotti, saranno possibili orari di lavoro flessibili onde consentire una organizzazione del lavoro ottimale e l'allargamento della base occupazionale.**

## **Art.13 – Riposo settimanale**

**Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.**

**Quando per particolari esigenze dell'azienda, non fosse possibile il godimento del riposo settimanale normale, vanno individuate e concordate tra le parti**



**diverse modalità di godimento a livello aziendale, sentite anche le RSA o le RSU laddove esistano.**

#### **Art.14 – Lavoro straordinario, festivo e notturno**

**Per il lavoro straordinario, festivo e notturno si fa riferimento a quanto previsto dall' art.38 del vigente ccnl.**

**Per lavoro notturno si intende quello eseguito fra le ore venti e le ore cinque del mattino; le percentuali di maggiorazione sono quelle indicate dallo stesso art.38.**

**Fermo restando il limite allo svolgimento del lavoro straordinario, festivo e notturno fissato dall'art.38 del ccnl e dalle vigenti leggi, qualora particolari e contingenti esigenze derivanti dai diversi processi produttivi delle aziende, dovessero richiedere prestazioni di tale tipo, le stesse dovranno essere concordate tra l'azienda ed i lavoratori interessati, sentite anche le RSA o le RSU, laddove esistano, ed in caso di difficile soluzione potrà essere richiesta l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali e Professionali firmatarie del presente contratto, nell'interesse delle parti.**

#### **Art.15 – Interruzioni e recuperi –**

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

**In caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.**

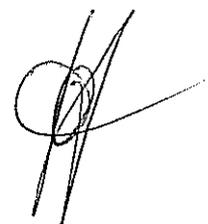
**In tale circostanza, si provvederà al pagamento del salario solo nel caso che le ore di attesa superino due ore complessivamente nella giornata lavorativa.**

**Per l'operaio a tempo indeterminato, quando non è possibile attivare le procedure previste dalla legge 8 agosto 1972 n.457, art.8 (cisoa), le ore non lavorate per motivi di forza maggiore saranno regolarmente retribuite.**

#### **Art.16 – Cottimo –**

**Data la specificità del lavoro a cottimo, le parti, in attuazione dell'art.53 del vigente ccnl, concordano di disciplinare anche a livello aziendale apposite tariffe per chilogrammo di prodotto raccolto nonché le modalità di esecuzione del lavoro salvaguardando:**

- gli obiettivi di produttività e di salario convenuto tra azienda e lavoratori con l'assistenza delle OO.SS. e OO.PP. firmatarie del presente contratto e la *retribuzione minima oraria contrattuale di qualifica per 6 ore e trenta minuti giornalieri.***



#### **Art.17 – Permessi per formazione continua –**

**In applicazione dell'art.33 del ccnl, al fine di rendere effettiva la formazione continua anche per gli operai a tempo determinato, necessaria ed indispensabile per migliorare il livello professionale dei lavoratori specie per le nuove figure scaturenti dai nuovi processi tecnologici e produttivi, le parti concorderanno d'intesa con l'azienda interessata programmi e percorsi formativi nonché tempi e modalità di svolgimento.**

#### **Art.18 – Permessi per corsi di recupero scolastico –**

**In applicazione dell'art.35 del vigente ccnl, al fine di elevare il livello culturale generale degli operai dipendenti, le parti concorderanno, d'intesa con l'azienda interessata, le modalità per rendere effettiva la partecipazione ai corsi di recupero scolastico anche per gli operai a tempo determinato.**

#### **Art.19 – Rimborso spese –**

**Si conferma quanto stabilito dall'art.51 del vigente ccnl.  
In mancanza di trasporto pubblico o di mezzo fornito dall'azienda, il rimborso spese di viaggio, con mezzo proprio del lavoratore, sarà pari ad un quinto del prezzo della benzina.**

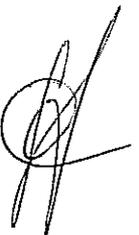
#### **Art.20 – Classificazione e retribuzione per età –**

**Si conferma quanto stabilito dall'art.52 del vigente ccnl.**

#### **Art.21 – Tutela della salute dei lavoratori –**

**Fermo restando quanto sancito dal D.lgs. n. 81/08, dall'art.64 del ccnl nonché dal Protocollo di intesa, all.10, le parti, anche attraverso apposite intese con le aziende interessate, si impegnano a rendere effettive ed esigibili tutte le prescrizioni contrattuali e di legge previste a favore dei lavoratori. In particolare, per i lavori che presentano fattori di rischio e di nocività come indicati dal D.lgs.n.81/08, le visite mediche preventive, l'adozione del libretto sindacale sanitario, l'adozione di tutte le misure di prevenzione, la prevista riduzione dell'orario di lavoro ecc.. Inoltre nell'ambito delle trenta ore previste dall'art.sopra richiamato del ccnl vigente, le parti, d'intesa con l'azienda, definiranno all'occorrenza le modalità per la frequenza di corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico.**

**Le parti, si danno atto di avere già costituito, nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale, la Commissione Paritetica per la prevenzione e la sicurezza della salute al fine di coordinare e gestire quanto previsto dagli artt.64, 65 e 66 del vigente ccnl e artt.21 e 22 del vigente cpl.**



## **Art.22 – Lavori pesanti e nocivi –**

**Premesso che le aziende sono tenute ad adottare tutte le misure previste dalla legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. n.81/08) per i lavori che presentano fattori di nocività quali:**

- 1. trattamenti antiparassitari con impiego di sostanze di cui alle ex prima e seconda classe nei presidi sanitari;**
- 2. pulitura interna delle vasche di vino dalla feccia;**
- 3. lavori svolti nei silos e nelle vasche di allevamento pesci per la pulitura e la disinfestazione delle stesse;**
- 4. lavori svolti nelle serre,tunnel e nelle celle frigorifere dove sono stati eseguiti trattamenti con antiparassitari di prima e seconda classe;**

**si conviene di concedere agli operai 15 minuti di riposo ogni 2 ore di lavoro consecutivo.**

**Per i lavori pesanti eventualmente individuati dalla Commissione Paritetica per la prevenzione e sicurezza si conferma la maggiorazione salariale del 10% per le ore in cui vengono adibiti a detti lavori.**

**Si conviene inoltre di effettuare un monitoraggio complessivo sui lavori che presentano fattori di nocività e lavori pesanti, attraverso la Commissione Provinciale Paritetica per la prevenzione e la sicurezza della salute costituita all'interno dell'Osservatorio Provinciale.**

## **Art.23 – Modalità 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 con acconti settimanali e con saldo mensile. 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.24 – Norme disciplinari**

**Fermo restando quanto previsto al comma 1 e comma 2 dell'art.72 del vigente ccnl, si individuano le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e le misure di queste:**

- 1. Multa fino ad un massimo di 2 ore di paga nei seguenti casi :**
  - A) Chi, senza un giustificato motivo, ritardi l'inizio, sospenda o anticipi la cessazione della prestazione lavorativa;**
  - B) Chi, per negligenza, arrechi danno non grave all'azienda.**

- 2. Multa fino ad un massimo di due giorni di paga nei seguenti casi :**

- A) Per assenza ingiustificata;
- B) Per recidività senza giustificato motivo di ritardo dell'inizio lavoro, sospensione o anticipo della cessazione della prestazione lavorativa;
- C) Per abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro;
- D) Per danni gravi, addebitabili a negligenza del lavoratore, arrecati all'azienda oltre, naturalmente al risarcimento del danno ove dovuto.

Nei casi di maggiore gravità delle predette mancanze, ove ne ricorrano le condizioni, il datore di lavoro può disporre il licenziamento per giustificato motivo .

Gli importi delle multe che non rappresentano risarcimento di danno saranno versati alla Cassa Extra Legem.

Le contestazioni disciplinari dovranno essere comunicate entro 2 giorni dal loro verificarsi. Contro le contestazioni disciplinari il lavoratore potrà, entro 5 giorni dalla comunicazione delle stesse, dare proprie giustificazioni scritte o ricorrere alla propria Organizzazione sindacale per farsi assistere. L'azienda potrà accogliere le giustificazioni o confermare la contestazione e l'eventuale provvedimento adottato entro i cinque giorni successivi alle giustificazioni. Contro il provvedimento disciplinare adottato dalla azienda, il lavoratore potrà farsi assistere dalla propria Organizzazione sindacale, la quale, con le modalità previste dall'art.83 del vigente ccnl, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

#### Art.26 – Classificazione, mansioni, profili e livelli –

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.27 del vigente ccnl, in ragione del fatto che in questi anni si sono sviluppati nuovi settori produttivi e nuovi processi *lavorativi* e tecnologici con effetti positivi per la crescita professionale degli operai e per la nascita di nuove figure professionali si concorda, la nuova scala classificatoria con i seguenti profili, mansioni e livelli.

### 1^ AREA

#### OTTAVO LIVELLO

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



**B) Conduttore di macchine agricole operatrici complesse superiori a 200 HP : l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, superiori a 200 HP, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).**

**C) Capo cuoco con almeno 2 cuochi alle sue dipendenze (az.agrituristiche)**

**D) Capo macellaio con almeno 2 macellai alle sue dipendenze;**

**E) Capo casaro;**

**F) Responsabile di magazzino o capomastro (colui a cui vengono affidati il coordinamento e la direzione di tutti gli addetti ai magazzini di lavorazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici.**

#### **SETTIMO LIVELLO**

**A) Conduttori di ruspe e mietitrebbia;**

**B) capo stalla;**

**C) meccanici aziendali;**

**D) macellaio;**

**E) cuoco;**

**F) addetti all'impiantistica delle serre con responsabilità organizzative e di coordinamento.**

#### **2^ AREA**

#### **SESTO LIVELLO**

**A) Personale con incarichi di fiducia;**

**B) Capo squadra rimondatori e potatori;**

**C) Innestatori;**

**D) Casaro;**

**E) Costruttori di mura a secco.**

#### **QUINTO LIVELLO**

**A) Addetto alla mungitura meccanica;**

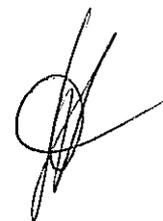
**B) Vivaisti;**

- C) Estirpatori ed assestatori;
- D) Messa a dimora di viti;
- E) Conduttori di trattori per la lavorazione meccanica del terreno;
- F) Addetti alla semina e al trapianto per vivai con responsabilità di macchina;
- G) Rimondatori;
- H) Potatori;
- I) Dosatori e miscelatori di prodotti antiparassitari nocivi;
- J) Autisti;
- K) Aiuto cuoco (az. agrituristiche);
- L) *Addetti all'impiantistica delle serre e dei tunnel senza responsabilità organizzativa e di coordinamento.*

### 3^ AREA

#### QUARTO LIVELLO

- A) Conduttori di macchine agricole minori (motocoltivatori, motozappe ecc.);
- B) Trasporto di cose con mezzi meccanici;
- C) Abbattitori di alberi da legno industriale;
- D) Irrorazione di prodotti antiparassitari, anticrittogamici e diserbanti;
- E) Concimazione meccanica;
- F) Operai addetti alla raccolta di agrumi ed ortaggi in serra ed in pieno campo;
- G) Irrigazione;
- H) Tagliapiedi negli agrumeti;
- I) *“Operai esterni polivalenti”* : cioè operai impiegati nelle diverse fasi colturali in campagna, con mansioni proprie dei diversi livelli di classificazione, ad eccezione di quelli appartenenti alla prima area, alle dipendenze di aziende che assicurano loro un livello minimo di occupazione di almeno 101 giornate lavorative annue.
- J) *Operai addetti ai magazzini di lavorazione e commercializzazione dei prodotti agricoli* : personale addetto all'impacco; addetti alla piccola manutenzione delle attrezzature meccaniche.



## TERZO LIVELLO

- A) Addetti alla zappatura, al trasporto a spalla, allo spargimento ed interrimento dei fertilizzanti, scassi, sistemazione di terrazze, riempimento di terra e scavatura di fossati;
- B) Panierai;
- C) pulizia nelle stalle;
- D) artieri;
- E) taglio di canneti;
- F) Abbacchiatori e raccoglitori di olive a mano;
- G) Addetti a più mansioni proprie dei diversi livelli presso la stessa azienda per almeno 151 giornate annue e per non più di 5 unità per azienda ;
- H) Scerbatura e sconcatura;
- I) OPERAI ADDETTI A PIU' FASI COLTURALI IN CAMPAGNA con mansioni proprie dei diversi livelli di classificazione, ad eccezione di quelli appartenenti alla prima area, alle dipendenze di aziende diretto-coltivatrici che non superano complessivamente le 180 giornate di lavoro dipendente.
- J) *operai addetti ai magazzini di lavorazione e commercializzazione dei prodotti agricoli* : personale addetto ai lavori di manovalanza e movimentazione merci.

## SECONDO LIVELLO

- A) Raccoglitori di olive a terra, di mandorle, carrube ed altri prodotti altrove non previsti;
- B) Vendemmia;
- C) Guardiani;
- D) Addetti alla distribuzione di acqua per irrigazione (che effettuano orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa);
- E) Addetti alla spollonatura, alla scacchiatura ed alla cimatura;
- F) Addetti alla pulizia e al riordino delle camere; inservienti (az. agrituristiche);
- G) Operai addetti alle sole operazioni di raccolta fragole in serra ed in pieno campo;
- H) *Operai addetti ai magazzini di lavorazione e commercializzazione dei prodotti agricoli*: personale addetto ai

**lavori di cernita, di incarto e di confezionamento anche di frutta secca**

#### **PRIMO LIVELLO**

*Si applica a tutti gli operai e per tutte le mansioni proprie della 3<sup>a</sup> area, che per la prima volta trovano occupazione presso le aziende agricole per il lavoro svolto nel corso dei primi dodici mesi dalla assunzione.*

*Per questo livello, la retribuzione base oraria è di € 4,40*

#### **PRIMA NOTA TRANSITORIA ALL'ART.26**

**Si conferma che con il primo novembre 2008 i livelli ex 2° bis e 3° bis verranno interamente assorbiti, rispettivamente, dal 2° e dal 3° livello con il trattamento economico raggiunto dagli stessi con il presente accordo.**

#### **SECONDA NOTA TRANSITORIA ALL'ART.26**

*Fermo restando la classificazione prevista dall'art.26 del presente cpl, constatato che quanto convenuto nella precedente nota transitoria all'art.15 del cpl scaduto il 31 dicembre 2003, ha efficacemente contribuito a sostenere l'occupazione e lo sviluppo economico e produttivo delle coltivazioni orticole in serra, le parti convengono di mantenere per l'intero arco di vigenza di questo cpl (1.1.2008 – 31.12.2011), il trattamento economico previsto per il secondo livello alla manodopera aggiuntiva che, già occupata nelle operazioni di spollonatura, scacchiatura e cimatura eseguirà anche le operazioni di raccolta alle dipendenze della stessa azienda.*

*Si conviene, comunque, di verificare la validità di questa intesa in occasione dei prossimi rinnovi dei cpl.*

#### **TERZA NOTA TRANSITORIA ALL'ART.26 (Acquacoltura)**

**[ Dipendenti da aziende che operano nel settore dell'acquacoltura di mare e di acque dolci ]**

*Le parti, in attesa che l'intero settore abbia una sua regolamentazione contrattuale nazionale, convengono di mantenere l'attuale classificazione riservandosi di apportare le modifiche e le integrazioni che dovessero essere convenute in una successiva contrattazione di settore..*



**Art. 27 - Operai addetti a più mansioni presso la stessa  
azienda –**

**Gli operai addetti a più mansioni presso la stessa azienda per un numero massimo di cinque unità, sono classificati al terzo livello.**

**Rientrano in tale categoria coloro a cui il datore di lavoro garantisce un livello occupazionale non inferiore alle 151 giornate di effettivo lavoro.**

**A tali operai, il datore di lavoro corrisponderà a fine rapporto un “premio economico di fine lavoro” pari al 10% delle giornate dichiarate per ciascun anno. Al momento dell’assunzione, il datore di lavoro dovrà comunicare l’elenco dei lavoratori all’Osservatorio Provinciale.**

**La mancata osservanza di tale adempimento comporta la non efficacia di questa norma, salvo che vi si adempì nei termini fissati dall’Osservatorio stesso.**

**Art 28 – Incrementi salariali –**

**Le parti , in applicazione dell’Art.2 del vigente CCNL, convengono di incrementare la paga base dei salari attuali, ad eccezione del primo livello che ha già una sua disciplina economica, del 6%, da applicarsi in quanto al 3.3 % dalla firma del presente contratto ed il restante 2,7% dal 1° giugno 2009.**

**Il primo incremento del 3,3 % andrà applicato per tutti i lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del presente contratto provinciale.**

**Si conviene, altresì, di incrementare, ove è possibile, il trattamento economico provinciale, nell’arco della vigenza del CPL, di una quota non inferiore al 3% quale salario variabile per obiettivi ed incrementi di produttività, previa sottoscrizione di Accordi Aziendali con l’assistenza delle Rappresentanze Sindacali e Professionali firmatarie del presente CPL. Ciò ai sensi di quanto previsto all’art.2 del vigente ccnl e del protocollo del 23 luglio 1993.**

**Art.29 – Integrazione trattamento malattia, infortunio e maternità –  
( Cassa Integrazione Lavoratori Agricoli e Florovivaisti - CILAF)**

**Le parti, in applicazione dell’art.59 del vigente ccnl, al fine di rendere effettivamente esigibile l’integrazione della indennità di malattia ed infortuni per tutti gli operai agricoli fino a raggiungere l’80% del salario giornaliero contrattuale di qualifica tra indennità di legge ed integrazione nonché per erogare altro tipo di assistenza per la maternità, da definire, CONCORDANO di ricostituire la Cassa Extra Legem . Per il funzionamento della Cassa si**

concorda che entro il 31 dicembre 2008 verranno definiti tutti gli adempimenti necessari quali :

- La firma di un accordo sindacale per gli scopi e il funzionamento del Fondo;
- La registrazione dell'atto costitutivo;
- La definizione dello Statuto e del Regolamento attuativo del Fondo;
- La sottoscrizione della Convenzione con l'INPS.

Le parti concordano sin da adesso che, in prima applicazione, il contributo per il funzionamento del fondo e per il Contributo di Assistenza Contrattuale (CAC) è stabilito nella misura dell'1,50% della retribuzione imponibile ai fini contributivi (escluso TFR ed eventuali rimborsi chilometrici). Tale contributo sarà per l'1% a carico dei datori di lavoro e per lo 0,50% a carico dei lavoratori e per ogni giornata di effettivo lavoro accertato ai fini contributivi. Il contributo verrà distribuito nella misura dello 0,90% a favore del fondo e nella misura dello 0,60% per il CAC provinciale.

Il contributo dell'1,50% sarà integralmente versato dal datore di lavoro a partire dalla retribuzione del mese di gennaio 2010 .

La quota a carico del lavoratore verrà trattenuta dal salario giornaliero e sarà riportata nelle tabelle salariali in vigore ed evidenziata nella busta paga.

#### **Art.30 – Osservatorio Provinciale –**

Le parti si impegnano a rendere funzionale l'Osservatorio Provinciale già costituito, secondo quanto previsto dal precedente CPL, svolgendo le funzioni ad esso affidate dall'art.6 del C.C.N.L vigente.

Nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale operano:

- La Consulta Paritetica Provinciale per gli immigrati ed extracomunitari;
- La Commissione Paritetica Provinciale per la Prevenzione e la Sicurezza della Salute.

#### **Art. 30 bis Enti Bilaterali**

Le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto e ad esse demandato dall'art. 88 del CCNL, tenendo conto delle indicazioni della Commissione nazionale paritetica bilaterale.

#### **Art.31 – Diritti sindacali –**

Le parti concordano di costituire le RSU secondo le modalità e la disciplina prevista dal Protocollo di intesa allegato n.12 al vigente ccnl.

Le Assemblee sindacali nei luoghi di lavoro previste dall'art.79 del ccnl, possono essere indette anche dalle OO.SS. provinciali firmatarie del vigente ccnl e cpl, previo avviso alle aziende ed alle OO.PP. di appartenenza solo nelle aziende che aderiranno a successivi accordi provinciali, aziendali o



pluriaziendali, aventi per oggetto le materie del vigente cpl di cui agli artt.10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21.

#### **Art.32 – Delegato d'azienda –**

Le parti, per quanto loro delegato dall'art.75 del vigente ccnl, convengono che per agevolare da parte dei lavoratori l'elezione delle RSU, gli stessi possono avvalersi della assistenza delle loro rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente ccnl. I nominativi degli eletti verranno tempestivamente comunicati ai datori di lavoro.

#### **Art.33**

#### **Quote sindacali per delega**

Si conferma quanto stabilito dall'art.82 del vigente ccnl.

#### **Art.34**

#### **Aziende commerciali**

Il presente contratto non si applica alle Aziende commerciali che sono tenute al rispetto del vigente ccnl del settore commercio. Salvo quanto previsto dalla Legge n. 92/79, art. 6 come modificato dal D.Lgs. n.173/98, per gli addetti alle operazioni di raccolta e lavorazione nei magazzini dei prodotti agricoli qualora il trattamento economico del presente contratto fosse più favorevole a quello previsto da altre contrattazioni collettive di settore.

#### **Art. 35 – Appalto di servizi in agricoltura –**

Si conviene, visto il diffondersi dell'appalto di servizi in agricoltura, di demandare all'Osservatorio Provinciale, l'esame del fenomeno e le possibili soluzioni a tutela delle aziende e dei lavoratori della nostra provincia.

#### **Art. 36 - AZIENDE AGRITURISTICHE**

Per le aziende agrituristiche, si conviene che le stesse, nei giorni di sabato, domenica e festivi, possano ricorrere a tutte le flessibilità previste da norme di legge in vigore.

Il trattamento economico, nel caso di effettivo utilizzo di tali flessibilità, sarà determinato, sentite le RSA o le RSU, laddove esistenti e in assenza dalle parti firmatarie del presente accordo, con l'azienda medesima.

Ove tale esigenza di flessibilità dovesse riguardare più aziende, il trattamento economico potrà essere determinato da accordo collettivo provinciale e farà parte integrante del presente contratto.

Resta inteso che il trattamento economico di cui sopra va ad aggiungersi a quello ordinario contrattuale che rimane invariato.

**Art.37 – Norma finale –**

**Nel corso di validità del Contratto Provinciale e delle norme in esso contenute, non si potrà dare avvio a separate trattative con aziende singole o gruppi di esse se non nel rispetto delle normali relazioni sindacali come previsto dalla vigente contrattazione collettiva.**

**Letto, confermato e sottoscritto**

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**LE ORGANIZZAZIONI PROFESSIONALI**

**FLAI-CGIL**

**Alfò Salvatore**



**FAL-CISL**

**Linzitto Giuseppe**



**UILA-UIL**

**Di Pietro Sebastiano**



**CONFAGRICOLTURA - SIRACUSA**

**Ferla Girolamo e Biagio Bonfiglio**

**COLDIRETTI – SIRACUSA**

**Cugno Gerardo e Lorenzo Cusimano**



**C.I.A. – SIRACUSA**

**Agliero Sebastiano e Fabio Moschella**



## APPENDICE

\*\*\*\*\*

### Classificazione, mansioni e profili per il settore dell'acquacoltura.

#### 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.*

#### **VIII livello**

Profili

##### Conduttore di macchine o natanti:

Conduce macchine, o mezzi navali di grosse dimensioni per le quali occorre specifica licenza di guida, svolgendo l'attività polivalente di conduttore e meccanico; manovra gru automontate o montate su natanti, conduce e manovra carrelli elevatori a forche;

#### **VII livello**

##### a) Coordinatore Offshore di Superficie:

Esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie o comunque della impiantistica in genere con responsabilità organizzative e di coordinamento:

##### b) Conduttore di macchine:

Conduce macchine o natanti di grosse dimensioni per le quali occorre specifica licenza di guida; provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie; conduce e manovra carrelli elevatori a forche;

##### c) Sommozzatore esperto: (Per la parte datoriale rimane valido il 6° livello della 2^ area)

Esegue in piena autonomia l'installazione, il controllo, la manutenzione, riparazione, sostituzione di reti e cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua o a terra compresa eventuale impiombatura; provvede alla raccolta della mortalità; cura la gestione e manutenzione della attrezzatura individuale; la registrazione dell'attività di

manutenzione e della rilevazione dei parametri di processo; all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i quali sia anche richiesta specifica licenza;

## Area 2^

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

### VI livello

#### a) Caposquadra vivaista

Oltre che provvedere personalmente, guida e controlla anche, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta ed i risultati delle lavorazioni: governo dei prodotti o degli alimenti di produzione interne nelle varie fasi; controllo dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio; misurazione di volumi e delle caratteristiche biofisiche; vigilanza sull'insorgere di patologie o contaminazioni; alimentazione del prodotto mediante distribuzione manuale o tramite sistema automatico dei nutrienti; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita; registrazione su schede e al terminale dei dati relativi all'attività svolta; valuta, anche presso terzi, le qualità del prodotto da acquistare con riferimento alla entità delle malformazioni, verifica le consegne del prodotto da parte dei trasportatore anche accompagnandolo;

### V livello

#### a) Sommozzatore:

Esegue con specifiche istruzioni l'installazione, il controllo, la manutenzione, riparazione, sostituzione di reti e cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua o a terra; provvede alla raccolta della mortalità; cura la gestione e manutenzione della attrezzatura individuale, all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i quali sia anche richiesta specifica licenza;

#### b) Vivaista:

Provvede al governo dei prodotti o degli alimenti di produzione interna (alghe, rotiferi, artemie) nelle varie fasi: semina, moltiplicazione per divisione, alimentazione, svezzamento, preingrasso; esegue i controlli dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio; misura i

volumi e le caratteristiche biofisiche; vigila sull'insorgere di patologie o contaminazioni;  
esegue periodiche registrazioni su schede e al terminale relative all'attività svolta;  
esegue semplici lavori di manutenzione relativi alle apparecchiature di competenza come per esempio sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV;

c) Addetto Alimentazione:

Predisporre, eventualmente dosando e miscelando diversi componenti, il mangime destinato alla alimentazione del prodotto in una delle sue fasi di crescita; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita; esegue semplici lavori di manutenzione relativi alle apparecchiature di competenza come p. esempio sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV;

d) Addetto selezione/trasferimenti:

Sulla base di specifici programmi giornalieri, organizza e guida l'attività di trasferimento dei pesci; conta, seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o trasferisce; misura le caratteristiche biofisiche; esegue le valutazioni del peso medio;

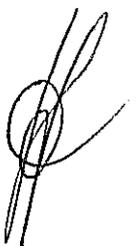
e) Manutentore esperto:

Sulla base di generiche indicazioni esegue lavori di aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature, ivi comprese le reti da pesca; sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV; all'occorrenza provvede all'installazione di impianti elettrici di luce e forza Motrice o fluidodinamica sulla base di schemi di principio; verifica la conformità ai requisiti di contratto e di legge delle apparecchiature tecnologiche acquistate;

f) Magazziniere di reparto:

Sistema e movimentata il mangime; assicura il controllo delle bolle di entrata ed uscita merci, aggiornando le schede di inventario;

verifica la consistenza delle scorte, predisporre su indicazione del responsabile le quantità di mangime per le vasche anche opportunamente miscelando prodotti di diversa granulometria;



prepara il nutriente medicato su ricetta del veterinario per trattamenti curativi e profilattici; svolge attività di carattere amministrativo nell'ambito del magazzino; imputa dati relativi alla merce al terminale;

g) Sorvegliante di impianto:

Sulla base di dettagliate istruzioni controllo ciclicamente il corretto funzionamento degli impianti in assenza del personale specificatamente addetto; verifica i valori dei parametri di funzionamento ed eventualmente esegue le regolazioni per riportarli alle prescrizioni; interviene secondo le tabelle orarie sui sistemi di regolazione; registra manualmente o su terminale i dati dell'attività svolta;

h) Supervisore confezionamento:

Dispone, in riferimento ad un programma definito e a procedure note, l'esecuzione dei lavori di confezionamento da parte di personale dipendente o esterno; provvede al controllo della qualità e temperatura del pescato segnalando eventuali anomalie ai responsabili di stabilimento; provvede alla selezione e carico del pescato sulle apparecchiature automatiche; ne verifica la marcatura, il peso, l'approntamento al trasporto, il trasferimento e la collocazione in magazzino frigorifero; effettua il conteggio delle cassette e la contabilizzazione del pesce per taglia; compila i rapporti giornalieri, il riepilogo delle consegne e imputa i dati al terminale; controlla la consegna al trasportatore secondo la lista di ordini predisposte dalla amministrazione; emette a stampa bolla/fattura accompagnatoria;

Area 3<sup>^</sup>

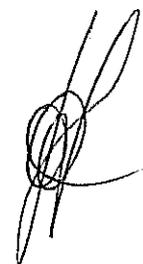
***Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.***

**IV livello**

Profili in azienda

a) Addetto Offshore di Superficie:

Esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie; predispone, eventualmente dosando e miscelando diversi componenti, il mangime destinato alla alimentazione dei pesci; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione calibrando le quantità somministrate in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita;



b) Operatore di laboratorio:

Coadiuvando il responsabile occupandosi della predisposizione, pulizia degli strumenti ed accessori nonché delle attività preliminari come preparazione di vetrini e campioni; con specifiche istruzioni attiva le procedure, ne controlla il corso, effettua le rilevazioni di dati, le osservazioni; cura le registrazioni compilando i modelli di raccolta dati;

c) Manutentore:

Sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di aggiustaggio, riparazione, modifica e manutenzione di macchine o impianti, impianti e attrezzature, ivi comprese le reti da pesca; provvede a sostituzione di filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV, all'occorrenza installa impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamica;

d) Addetto Vasche:

Provvede alla pulizia, disinfezione, eliminazione schiuma delle vasche e/o recipienti; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione alle vasche, verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione delle consumazioni; controlla i parametri ambientali, la temperatura, l'ossigenazione; somministra i trattamenti; conta, seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o lo trasferisce misura il peso medio.

e) Operaio polivalente:

Operaio impiegato nelle diverse fasi produttive, con mansioni proprie dei diversi livelli di classificazione, ad eccezione di quelli appartenenti alla prima area;

**3° livello**

a) Aiuto vivaista:

Con precise e dettagliate istruzioni esegue operazioni ripetitive nelle varie fasi della produzione: semina, moltiplicazione per divisione, alimentazione, svezzamento, preingrasso; esegue i controlli dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio;

misura i volumi e le caratteristiche biofisiche; compila schede di rilevazione predisposte;

b) Aiuto addetto vasche:

Coadiuvando lavoratori di categoria superiore, esegue anche in fase di apprendimento lavori di gestione e controllo delle vasche, pulizia, disinfezione, eliminazione schiuma delle vasche; distribuzione manuale od automatica del nutriente; somministrazione dei trattamenti; controllo dei parametri



ambientali e misura delle caratteristiche biofisiche;  
registrazione dei dati rilevati., manovre all'occorrenza  
carrelli elevatori a forche;

c) Aiuto manutentore:

Coadiuvando lavoratori di categoria superiore, esegue anche  
in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di  
macchinario di impianti;

d) Aiuto addetto alimentazione:

Coadiuvando il lavoro di predisposizione del mangime;  
distribuisce manualmente o tramite sistema automatico  
l'alimentazione; verifica la corrispondenze fra le quantità  
predisposte e quelle da somministrare in funzione delle  
consumazione e/o dell'effetto sulla crescita;

e) Addetto Confezionamento:

Esegue lavori di cernita, incarto, confezionamento;  
Conduttore di macchine minori;  
Conduce mezzi terrestri o navali minori;

**II Livello**

a) Aiutante generico:

esegue semplici e generici lavori a supporto di un  
preposto;lavori semplici di manovalanza e movimentazione  
merci;

b) addetto Pulizie:

esegue semplici e generici lavori di pulizia, riordino,  
manovalanza e movimentazione merci;

**I Livello**

**Si Applica a tutti i lavoratori che per la Prima volta svolgono la loro attività  
lavorativa nel comparto dell'acquacoltura, per le mansioni proprie della terza  
area, per un massimo di 12 Mesi,**

**Letto, confermato e sottoscritto. SR,15 luglio 2008**

Per FLAI-CGIL

Alfò Salvatore

Per FAI-CISL

Linzitto Giuseppe

Per UILA - UIL

Di Pietro Sebastiano

Per

I'UNIONE PROV.AGRICOLTORI /SR

Ferla Girolamo e Biagio Bonfiglio

COLDIRETTI SIRACUSA

Cugno Corrado e Lorenzo Casimano

C.I.A. SIRACUSA

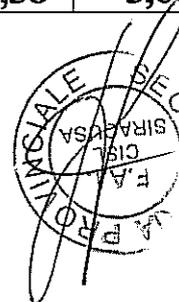
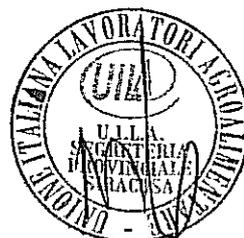
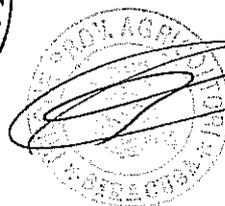
Aglieco Sebastiano e Fabio Moschella

## LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO PROVINCIA DI SIRACUSA

**Tablelle Salariali in vigore dal 01.7.2008 concordato in sede di rinnovo  
del c.p.l., con inclusione della prima trince del 3,3 %**

LIVELLI	P.B.ORARIA CONGLOB.	3°ELEM. 30,44%	IMP. PREV. LORDO	RITENUTE PREV. 9,04	RETRIB. LORDA	T.F.R 8,63 SU COL 1	RETRIB. ORARIA NETTA
1/a AREA							
VIII°	7,87	2,40	10,27	0,93	9,34	0,68	10,02
VII°	7,59	2,31	9,90	0,89	9,01	0,65	9,66
2/a AREA							
VI°	7,33	2,23	9,56	0,86	8,70	0,63	9,33
V°	7,07	2,15	9,22	0,83	8,39	0,61	9,00
3/a AREA							
IV°	5,59	1,70	7,29	0,66	6,63	0,48	7,11
III°	5,25	1,60	6,85	0,62	6,23	0,45	6,68
III° bis.	5,20	1,58	6,78	0,61	6,17	0,45	6,62
II°	4,92	1,50	6,42	0,58	5,84	0,42	6,26
II° bis.	4,88	1,48	6,36	0,57	5,79	0,42	6,21
I°	4,40	1,34	5,74	0,52	5,22	0,38	5,60

**FLAI-CGIL FAI-CISL UILA UIL  
U.PA C.IA. COLTIVATORI DIRETTI  
SIRACUSA**



# Lavoratori Agricoli a Tempo indeterminato della provincia di Siracusa

Tabelle salariali dal 1.7.2008 concordato in sede di rinnovo del c.p.l.

Con l'aumento previsto prima tranne del 3,3%

LIVELLI            paga base lorda mensile

---

## 1 AREA

VIII°            1330,03

VII °            1282,71

## 2 AREA

VI°            1238,77

V°            1194,83

## 3 AREA

IV°            944,71

III°            888,94

III°BIS            878,80

II            831,48

II°BIS            824,72

I            743,60

---

