

***CONTRATTO INTEGRATIVO
PROVINCIALE***

***DEI LAVORATORI AGRICOLI DELLA
PROVINCIA DI ENNA
01/01/2008 – 31/12/2011***

***ACCORDO SIGLATO
IL 14/07/2008***

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA	5
ART. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO	5
ART. 2 - DECORRENZA DEL CONTRATTO	5
ART. 3 - EFFICACIA DEL CONTRATTO	6
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	6
ART. 4 - OSSERVATORIO	6
ART. 5 - COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE	7
ART. 6 - PARI OPPORTUNITA'	6
TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO	8
ART. 7 - ASSUNZIONE	8
ART. 8 - FASI LAVORATIVE	8
ART. 9 - PERIODO DI PROVA	9
ART. 10 - CHIAMATA NOMINATIVA	10
ART. 11 - ASPETTATIVA	10
ART. 12 - CONVENZIONI	9
ART. 13 - ACCORDI SINDACALI COLLETTIVI	9
ART. 14 - RIASSUNZIONE	10
ART. 15 - LAVORATORI MIGRANTI	10
ART. 16 - LAVORATORI EXTRACOMUNITARI	10
ART. 17 - APPALTI E ESTERNALIZZAZIONI	12
TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	11
ART. 18 - CLASSIFICAZIONE	11
TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO	13
ART. 19 - ORARIO DI LAVORO	13
ART. 20 - RIPOSO SETTIMANALE	14
ART. 21 - PERMESSI PER CORSI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERI SCOLASTICI	14
ART. 22 - PERMESI STRAORDINARI	14
ART. 23 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO	15
ART. 24 - LAVORO A TURNI	15
ART. 25 - INTERRUZIONE E RECUPERI OPERAI AGRICOLI	15
TITOLO IV - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO	16
ART. 26 - AUMENTO SALARIALE	16
ART. 27 - RIMBORSO SPESE	16
ART. 28 - INDENNITÀ CHILOMETRICA	16
ART. 29 - INDENNITÀ DI MENSA	17
ART. 30 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E PREMIO DI RENDIMENTO	17
ART. 31 - PREMI DI PRODUTTIVITÀ	17
ART. 32 - SALARIO VARIABILE E/O PER OBIETTIVI	17
ART. 33 - COTTIMO	18
TITOLO VII - PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE	18
ART. 34 - INTEGRAZIONE DI MALATTIA ED INFORTUNIO SUL LAVORO E MATERNITÀ	18
ART. 35 – CASSA INTEGRAZIONE SALARI	18

ART. 36 - TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI.....	18
TITOLO VIII SOSPENSIONE – RISOLUZIONE RAPPORTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	21
ART. 37 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO.....	21
ART. 38 - COMUNICAZIONE SCRITTA DI INTERRUZIONE DI RAPPORTO DI LAVORO.....	21
TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI.....	22
ART. 39 - DELEGATI DI AZIENDA	22
ART. 40 - RIUNIONI IN AZIENDA E FUORI AZIENDA.....	22
ART. 41 - PERMESSI SINDACALI	22
ART. 42 - CONTRIBUTO CONTRATTUALE.....	
ART. 43 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA	22
ART. 44 - CONTRIBUTO C.I.M.I.L.A.	
TITOLO X - NORME FINALI.....	23
ART. 45 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI.....	23
ART. 46 - CONDIZIONI DI MIGLIO FAVORE.....	31
ART. 47 - DISPOSIZIONI GENERALI.....	32

01/01/2008 – 31/12/2011
ACCORDO SIGLATO IL 14/07/2008
(RIFERITO AL CCNL 06 luglio 2006)

<p>CONTRATTO PROVINCIALE OPERAI AGRICOLI ENNA (C.P.L.) E REGOLAMENTO CIMILA</p>
--

L'anno 2008 il giorno 14 del mese di Luglio, in Enna presso la sede della C.I.M.I.L.A. sita in via C. Sicilia n° 117,

tra

- l'**Associazione Agricoltori** della Provincia di Enna, rappresentata dal Commissario Sig. Salvatore Giardina, assistito dalla Funzionaria sig.ra Vicari Rita Maria;
- la **Confederazione Italiana Agricoltori**, rappresentata dal Presidente sig. Costa Alessandro, assistito dalla Funzionaria sig.ra Sabina Giovanna;
- la **Federazione provinciale Coldiretti**, rappresentata dal Presidente sig. Gamuzza Lorenzo, assistito dal Direttore sig. Ciotta Antonio;

e

- la **Federazione Lavoratori Agro-Industria** (FLAI-CGIL), rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Lupo Angelo, assistito dal Segretario Generale C.G.I.L. sig. Pagliaro Michele e dai sig.ri Bannò M. Grazia e Trovato Liborio;
- la **Federazione Agroalimentare Italiana** (FAI-CISL), rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Bubbo Massimo, assistito dal Segretario Generale C.I.S.L. sig. Aleo Giuseppe;
- la **Unione Italiana Lavoratori Agroalimentari** (UILA UIL), rappresentata dal Segretario Provinciale sig. Savarino Vincenzo, assistito dal Segretario Generale U.I.L. sig. Mudaro Vincenzo e dal sig. Campisi Paolo;

ad integrazione del C.C.N.L. del 6 luglio 2006, 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 06/07/2006 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 delle altre disposizioni di legge vigenti sono:

- le aziende Ortofrutticole
- le aziende Oleicole
- le aziende Zootecniche e di allevamento di 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 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 **01/01/2008** e scade il **31/12/2011**.

Il presente C.P.L. conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del successivo così come previsto dall'Art. 88 del CCNL.

ART. 3 - EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente Contratto 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 provinciali loro aderenti.

EFFETTI ECONOMICI

Gli effetti economici del presente Contratto avranno decorrenza: dal **01/08/2008** al **31/12/2011**.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 – OSSERVATORIO

Nello spirito dello sviluppo di ancor più strette e positive relazioni bilaterali, le parti concordano sulla costituzione dell'Osservatorio Provinciale in attuazione di quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL e dell'Allegato 4 (regolamento per il funzionamento degli osservatori).

L'Osservatorio Provinciale s'insedierà entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente C.P.L. e sarà costituito da un rappresentante titolare ed un supplente designati da ogni organizzazione sottoscrittrice del presente C.P.L.. Detti componenti resteranno in carica fino a revoca ed è ammessa la loro sostituzione da parte dell'Organizzazione designante.

L'Osservatorio ha tra i compiti, oltre quelli previsti dall'Art. 6 del CCNL, quello di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi:

- a) del mercato del lavoro agricolo della provincia di Enna (studio e monitoraggio);
- b) valutazione e gestione di eventuali crisi del settore;
- c) criticità relative alla sicurezza ed alla salute del settore (monitoraggio);
- d) elaborazione di programmi di formazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- e) innovazione degli assetti produttivi e della ricerca, nonché al complessivo sviluppo della qualità del lavoro ed alla professionalità del lavoratore ed in particolare delle lavoratrici.;
- f) definizione delle linee di indirizzo per l'applicazione di accordi e norme e specificamente: Allegato n. 3 (accordo per il RLS e comitato paritetico); Allegato n. 7 (indennità di anzianità); Allegato n. 8 (accordo sui termini di corresponsione del TFR agli OTD); Allegato n. 12 (protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU impiegati e quadri); Allegato n. 10 (tutela della salute e sicurezza dei lavoratori)
nonché
- g) esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed applicazione dei criteri fissati nel presente C.P.L.;
- h) esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi e delle leggi-sociali.
- i) gestione dei ricorsi ed eventuali vertenze derivanti dalla mancata applicazione del presente contratto riguardo agli inquadramenti professionali.

Per il funzionamento dell'Osservatorio si rinvia all'Art. 6 e all'allegato n. 4 del CCNL.

ART. 5 - COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE

Al fine di dare piena attuazione alle normative per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, ed in particolare al D.Lgs. 626/94 e succ. mod. ed integrazioni, le parti stipulanti s'impegnano entro tre mesi dall'approvazione del presente C.P.L. ad istituire la Commissione Paritetica Provinciale ai sensi dell'Art. 20 del citato D.Lgs. 626/94 e del verbale di accordo (allegato n. 3 al CCNL).

È riconosciuta la facoltà, ai Rappresentanti per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto di fare ricorso alla CPP per le controversie in materia di applicazione delle norme sulla sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. I rappresentanti territoriali o di comparto dei lavoratori, di cui all'articolo 18, comma 2 *del D.Lgs. 626/94*, secondo periodo, esercitano le attribuzioni con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di competenza.

In attesa del riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro come previsto dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, al fine di potenziare le funzioni della Commissione Paritetica Provinciale (CPP), la stessa è individuata anche quale strumento di aiuto alle imprese:

- a) nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) nella valorizzazione di accordi aziendali e territoriali, nonché, su base volontaria, dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti giuridicamente;
- c) nel sistema di qualificazione delle imprese fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, acquisite attraverso percorsi formativi mirati;
- d) nella realizzazione di progetti formativi, con particolare riferimento alle piccole, medie e micro imprese, da indirizzare, anche attraverso il sistema della bilateralità, nei confronti di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale.

Fermo restando il disposto dell'articolo 18 del D.Lgs. 626/94, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto dai lavoratori ed individuato secondo i criteri fissati al punto 1 dell'Allegato 3 al CCNL.

Fino a quando il/i RLS non saranno eletti, le OO.SS. firmatarie del presente C.P.L. designeranno per azienda o per comparto il/i RLS o il RLT che resteranno in carica sino all'elezione.

ART. 6 - PARI OPPORTUNITA'

Una importante funzione svolta dall'Osservatorio Provinciale è quella di concordare per l'occupazione femminile azioni positive 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.

Relativamente all'occupazione femminile 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. 7 – ASSUNZIONE

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

L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase 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 colture agrarie della provincia (es.: aratura, potatura, raccolta dei prodotti ecc.).

ART. 8 - FASI LAVORATIVE

L'assunzione degli operai agricoli OTD può essere effettuata per una o più fasi lavorative.

Di seguito s'individuano le principali fasi lavorative inerenti le colture presenti in provincia di Enna:

AGRUMICOLTURA

Aratura, zappatura, concimazione, potatura, trattamenti fito-sanitari, irrigazione, raccolta, trasformazione, lavorazione.

VITICOLO

Lavori colturali del terreno, concimazione, potatura verde, raccolta sarmenti, trattamenti fito-sanitari, potatura estiva, legatura tralci, irrigazione, raccolta, trasporto.

ORTICOLTURA

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

CEREALICOLTURA E FORAGGICOLTURA

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

OLIVICOLTURA

Aratura, concimazione, potatura e raccolta legna, trattamenti fito-sanitari, raccolta, trasporto, lavorazione e trasformazione.

MANDORLICOLTURA

Aratura, concimazione, potatura e raccolta legna, raccolta, trasporto, lavorazione e trasformazione.

FRUTTICOLTURA

Aratura, concimazione, potatura, trattamento antiparassitario e fito-sanitario, raccolta, trasporto e sistemazione del prodotto.

AGRITURISMO

Tutte le fasi lavorative dei vari periodi delle attività stagionali.

ACQUICOLTURA

Tutte le fasi lavorative dei vari periodi delle attività stagionali

ZOOTECNIA

Tutte le fasi lavorative dei vari periodi delle attività

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 contratto.

ART. 9 - PERIODO DI PROVA

Per tale articolo il presente CPL si attiene alle disposizioni dell'Art 12 del CCNL.

ART. 10 CHIAMATA NOMINATIVA

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

ART. 11 - 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. 12 – CONVENZIONI

A puntualizzazione dell'Art. 24 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. 13 - 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. 12 (convenzioni).

ART. 14 – RIASSUNZIONE

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui all'art 10 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 contratto.

Ai fini della riassunzione, i criteri che dovranno ***essere 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;

ART. 15 - LAVORATORI MIGRANTI

I lavoratori migranti sono definiti dall'Art. 22 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 titolo III del D.P.R. 303/56.

ART. 16 - LAVORATORI IMMIGRATI

Le parti s'impegnano di assumere tutte le iniziative idonee a dare piena attuazione alle leggi che garantiscono i diritti dei 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.

ART. 17 - APPALTI ED ESTERNALIZZAZIONI

Le aziende che utilizzano manodopera, tramite appalti, dovranno preventivamente informare le OO.SS. e le OO.PP mediante invio all'Osservatorio provinciale di copia del contratto di appalto sottoscritto.

Copia del contratto di appalto dovrà essere inviato prima dell'inizio dei lavori all'INPS all'Ispettorato del Lavoro e all'Osservatorio provinciale.

Nel caso di esternalizzazione oltre alle informazioni preventive di cui al precedente comma, le parti dovranno stipulare un contratto aziendale tra azienda appaltante, azienda appaltatrice, OO. SS. e OO.PP dove sarà indicato esplicitamente che per eventuali inadempienze normative e contributive ne dovrà rispondere l'azienda appaltante.

Detto contratto dovrà essere inviato prima dell'inizio dei lavori all'INPS all'Ispettorato del Lavoro e all'Osservatorio provinciale

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 18 - CLASSIFICAZIONE

A) Operai agricoli

Gli operai sono classificati sulla base di tre “aree professionali” per ognuna delle quali sono state definite dal CCNL la relativa declaratoria.

Le mansioni e i relativi profili professionali, il loro inquadramento all’interno di ciascuna area, sono così di seguito definiti:

AREA 1

Appartengono a questa 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:

l'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:

l'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, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolge un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

3) conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati:

l'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. 75, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature esse a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

4) aiutante di laboratorio:

l'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, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

5) potatore "artistico" di piante:

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

6) giardiniere:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e 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, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

7) conduttore di caldaie a vapore:

colui 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 (serricoltura)

10) Addetto impianti irrigui computerizzati (serricoltura)

11) Responsabile installazione strutture antigrandine (serricoltura)

12) Istruttore ippico (aziende agrituristiche)

LIV. 2 "b" - specializzati

- Capo frantoiano;
- Sorvegliante;
- Cantiniere;
- Costruttore muri a secco;
- Addetto manutenzione funzionamento impianti agricoli tecnicamente specializzati;
- Dosatori di trattamenti antiparassitari;
- Ortolano specializzato;
- Magazziniere;
- Potatore.
- Addetto manutenzione ordinaria impianti di irrigazione (serricoltura)
- Addetto sistemazione copertura serre (serricoltura)
- Capo Sala (aziende agrituristiche)

AREA 2

Appartengono a questa 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

- Aiutante degli operai inquadrati nella 1ª area Liv. B;
- Addetti alla consegna e ritiro prodotti e relative documentazioni;
- Addetto trattamento antiparassitario specializzato;
- Aiuti innestatori.
- Cuoco (aziende agrituristiche)
- Accompagnatore ippico (aziende agrituristiche)

LIV. 2 "d" – qualificati

- Addetti alla irrigazione anticoccidica;
- Addetti alle lavorazioni meccaniche;

- Addetti ai trattamenti antiparassitari;
- Addetti alle concimazioni;
- Addetti agli spurghi, fossi, canali etc.;
- Addetti alle stalle ed alle mungiture in genere
- Addetti ai palmenti oleari e vinili;
- Addetti alle trasformazioni in lavorazione dei prodotti agricoli.
- Aiuto Cuoco (aziende agrituristiche).
- Esecutore zappatura sottoserra (serricoltura)

AREA 3

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

LIV. 1 “e” – comune

- Operai addetti a lavorazioni agricole generiche.

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 anche il 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 Contratto

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. 30 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 di prodotti, di lavorazioni meccaniche ed attività specifiche delle aziende oltre che nei campi sperimentali, potranno essere concordate tra le parti oggetto del contratto, nei limiti del richiamato articolato del CCNL, orari di lavori flessibili onde consentire una organizzazione del lavoro ottimale.

La possibilità prevista dal CCNL all'art. 30 secondo e terzo comma di applicazione dell'orario multiperiodale, 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 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. 31 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 domenica, agli operai dovrà essere garantito il riposo in altro giorno della settimana.

Per gli addetti al bestiame o per lavoratori aventi particolari mansioni non rientranti in regolari turni, il riposo settimanale dovrà essere assicurato entro la settimana cui si riferisce la prestazione di lavoro.

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 di iscrizione e di frequenza rilasciati dall'Ente o dalla scuola.

Tali permessi saranno concessi in aderenza all'Art. 35 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, concordati con l'Azienda se svolte durante l'orario di lavoro, saranno retribuite come orario di effettivo lavoro.

ART. 22 - PERMESI STRAORDINARI

Fatto salvo quanto previsto all'Art. 34 del CCNL, gli OTI hanno altresì diritto:

- 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 altresì diritto:

- 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.

ART. 23 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Fermo restando quando previsto dal 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.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 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 % |

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 attribuzioni 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. 40 del CCNL, nella eventualità di interruzione a causa d'intemperie degli OTI, l'integrale recupero sarà effettuato se possibile entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento nel limite di due ore giornaliere e 10,00 settimanali.

TITOLO IV - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 26 - AUMENTO SALARIALE

Agli OTI verrà corrisposta per il periodo 01/01/08 al 31/07/08 una una tantum di € 240,00 da corrispondere con la busta paga del mese di Agosto. Agli OTD detta una tantum sarà proporzionata alle giornate di lavoro svolto nel periodo di riferimento e verrà corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro.

Si definisce un aumento pari al 3,7 % + recupero tasso inflazionistico così come riportato da tabella qui di seguito del 3,3 %:

ANNO	INFLAZIONE REALE	INFLAZIONE PROGRAMMATA	DIFFERENZIALE INFLAZIONE
2006	2	1,9 (c/scost.)	0,1
2007	1,7	1,7 (c/scost.)	0
2008		1,7	
2009		1,5	

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 riportato a seguire:

- 1) trasporto: uso dei mezzi pubblici o 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 € 25,00 ciascuno;
- 3) albergo: 2° categoria per un importo non superiore a € 35,00 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 €. 20,00.

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 dal centro per l'impiego o dalla casa comunale di residenza del lavoratore se più vicina.

ART. 29 - INDENNITÀ DI MENSA

L'indennità sostitutiva di mensa è concessa ai lavoratori agricoli in sostituzione di un servizio di mensa o buoni pasti che il datore di lavoro, per sue esigenze produttive ed economiche, non ritiene di adottare.

Pertanto nelle aziende con almeno 10 unità lavorative 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 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E PREMIO DI RENDIMENTO

Tenendo conto delle esigenze dello sviluppo produttivo della 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 periodo di occupazione annuale ai lavoratori medesimi.

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

Assolto il reciproco impegno, verrà corrisposto all'operaio un premio di rendimento da applicarsi sul 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.

Per l'applicazione del presente articolo, le parti sono obbligate a richiedere l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.P.L..

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 fra le parti.

ART. 31 - PREMI DI PRODUTTIVITÀ

All'operaio OTD e agli OTI è riconosciuto mensilmente un premio di produttività pari al 2% della retribuzione. La modalità per il riconoscimento di tale premio dovrà essere concordata tra l'azienda e le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

ART. 32 - SALARIO VARIABILE E/O PER OBIETTIVI

Le aziende che hanno assunto più di tre unità a tempo indeterminato (O.T.I.), devono convenire in applicazione a quanto previsto dal CCNL del 06/07/2006, di istituire un salario provinciale per obiettivi, collegato al raggiungimento di risultati economici e di andare ad individuare indicatori rilevanti, misurabili e direttamente correlati al reale andamento economico delle aziende.

Resta inteso che nel caso in cui non si addivenga ad un meccanismo di erogazione del salario per obiettivi, le parti concordano che venga erogato a tutti i lavoratori cui si applica il presente Contratto, una indennità pari a:

- € 50,00 lorde per gli operai comuni
 - € 100,00 lorde per gli operai qualificati e qualificati super
 - € 150,00 lorde per gli operai specializzati e specializzati super
- in aggiunta al salario contrattuale mensile.

Tale indennità risulterà assorbita una volta individuato ed applicato il salario variabile.

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 ED INTEGRAZIONE PER ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ

Oltre quanto dovuto per effetto dell'Art. 59 del CCNL, nella provincia di Enna, la Cassa Integrativa Indennità Malattia Lavoratori Agricoli (C.I.M.I.L.A.), interverrà secondo Regolamento vigente. Le parti si impegnano, entro tre mesi dall'approvazione del presente C.P.L., ad una complessiva verifica sulla situazione finanziaria ed economica della gestione della cassa, finalizzata a valutare l'equilibrio tra contribuzione e prestazioni.

ART. 35 – CASSA INTEGRAZIONE SALARI

Ad integrazione del 2° comma dell'Art. 60 del CCNL, si conferma:

“In caso di cassa integrazione, per le aziende atipiche (Vigilanza, Agriturismo), verrà corrisposta all'operaio a tempo indeterminato una integrazione della indennità di legge pari alla differenza di quanto percepito dalla cassa ed il salario contrattuale mensile di qualifica al netto delle trattenute contrattuali e di legge: tale differenza è riferita al periodo di sospensione del lavoro richiesto alla cassa stessa.

L'azienda corrisponderà la differenza suddetta ad ogni periodo di paga salvo eventuale conguaglio da farsi al momento della corresponsione dell'integrazione da parte dell'INPS.”

ART. 36 - TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Le parti convengono di dare piena attuazione a quanto previsto al punto c) dell'Art. 4 del presente C.P.L. e degli ambiti di intervento dell'Osservatorio Provinciale.

Le parti, inoltre, a seguito delle modifiche legislative intervenute in materia di sicurezza concordano di incontrarsi per valutarne la corretta applicazione e si impegnano, nell'ambito dei compiti dell'Osservatorio Provinciale, ad andare ad una ristesura del presente articolo.

In relazione alla nota di rimando di cui all'Art. 63 del CCNL sono individuati quali lavori nocivi, oltre quelli già classificati dal D.M. del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 27/04/2004 (GU n. 134 del 10/06/2004), quelli qui di seguito riportati:

- attività svolte in ambiente fortemente rumoroso;
- attività comportanti vibrazioni applicate al sistema mano-braccio ed a tutto il corpo;

- lavori di movimentazione manuale di carichi;
- attività facenti utilizzo di polveri di origine vegetale ed animale;
- attività facenti uso di fitofarmaci e antiparassitari;
- attività facenti uso di preparati liquidi o polverulenti per pulizia, disinfezione, disinfestazione e lubrificazione;

Nelle attività sopra richiamate, l'orario giornaliero di lavoro è ridotto a 4 ore e 10 minuti fermo restando la retribuzione per 6 ore e 30 minuti.

Per le medesime attività è obbligatoria la sorveglianza sanitaria. Il protocollo sanitario è di norma elaborato per azienda; in ogni caso deve essere subordinato a:

Rischi	Accertamenti	Periodicità
AGENTI CHIMICI		
Agenti chimici	Visita medica	Annuale
AGENTI FISICI		
Rumore	Visita medica Esami ematochimici Monitoraggio biologico Audiometria	Annuale/biennale
Vibrazioni	ECG Visita medica	Biennale
AGENTI BIOLOGICI		
Agenti biologici	Visita medica Esami ematochimici Monitoraggio biologico Vaccinazioni	Annuale
Prodotti Fitosanitari	Visita medica Esami ematochimici Monitoraggio biologico	Annuale
MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO NON COMPRESSE IN ALTRE VOCI		
Polveri	Spirometria	Biennale
MALATTIE DELLA PELLE		
	Visita medica	Annuale/biennale
TUMORI PROFESSIONALI		
Tumori professionali	Visita medica Esami ematochimici Monitoraggio biologico	Biennale
MMC	Visita medica	Biennale
Fatica fisica	ECG Visita medica	Biennale

In applicazione del 2° e 3° comma dell'Art. 64 del CCNL si conviene quanto segue:

Per gli operai addetti ai lavori nelle stalle e per quelli addetti all'impiego di fitofarmaci, pesticidi, erbicidi, insetticidi nonché per i trattoristi, al fine di evitare eventuali conseguenze nocive alla loro salute ed allo scopo di un'opportuna prevenzione a livello aziendale dovrà essere prevista, ove possibile, la rotazione tra gli addetti. Ove ciò non fosse possibile, si procederà con la riduzione dell'orario di lavoro di cui al punto precedente. Inoltre, agli stessi addetti, dovrà essere assicurata, a carico del datore di lavoro, al momento dell'assunzione una visita preventiva e poi con cadenza annuale, salvo diversa prescrizione dell'autorità preposta - Centri di medicina e/o Medico competente - la sorveglianza sanitaria da svolgere presso Centri di Medicina Preventiva istituiti presso le ASL ove sono situate le aziende agricole o mediante il Medico Competente nominato ai sensi dell'Art. 4, comma 4 lett. c) del D.Lgs. 626/94, ove ricorrono gli obblighi di legge della sorveglianza sanitaria.

I lavoratori non possono rifiutarsi di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria che deve effettuarsi in costanza di rapporto di lavoro, durante l'orario lavorativo e senza alcun onere finanziario a carico degli stessi.

I datori di lavoro sono obbligati a tenere presso l'azienda la cartella sanitaria di rischio.

Ai fini della valutazione dell'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro nelle singole aziende e per l'individuazione delle misure di tutela da adottare si rimanda alle norme di legge vigenti e allo scopo di fornire un contributo nella formulazione dei programmi necessari all'attuazione delle norme di prevenzione ed un sistema valido di informazione sui rischi e sui danni nel lavoro, le Organizzazioni firmatarie del presente C.P.L. si impegnano, in sede di Osservatorio Paritetico, a promuovere i necessari rapporti di coordinamento tra azienda e strutture sanitarie.

I datori di lavoro sono obbligati a fornire ai lavoratori addetti o, comunque, impiegati in lavori nocivi, i necessari mezzi protettivi - dispositivi di protezione individuale - rispondenti alle tipologie di rischi cui sono esposti, così come definiti dal titolo IV° del D.Lgs. 626/94.

Nei frigoriferi agricoli, qualora per la miglior conservazione dei prodotti agricoli venissero usati presidi sanitari che potrebbero risultare dannosi alla salute dei lavoratori, la direzione aziendale porterà a conoscenza dei lavoratori stessi, i rischi e le modalità di sicurezza di impiego di tali presidi e doterà gli addetti dei necessari D.P.I.

I mezzi di protezione individuale dal rischio dovranno essere sostituiti quando l'usura ne pregiudichi l'efficacia.

Quale misura di prevenzione si procederà ad eventuale rotazione degli addetti durante la giornata lavorativa o nel corso della settimana.

Ai lavoratori saranno forniti gratuitamente dalle aziende agricole fino ad usura e nel numero massimo indicato all'anno:

- se addetti agli allevamenti suinicoli due paia di stivali e guanti, due tute o due camici, un impermeabile (se addetti anche al lavaggio);
- se addetti a frigoriferi ortofrutticoli, per coloro che entrano nelle celle frigorifere vestiario completo (scarpe, pantaloni, giubbotto, guanti e copricapo) imbottito;
- se addetti alle sale di mungitura nelle stalle moderne da latte un paio di stivali, un camice e un paio di guanti per la pulizia della mammella e dei bidoni del latte,
- se addetti all'espurgo dei lagoni, ai trattamenti antiparassitari, all'uso di diserbanti chimici, i necessari mezzi protettivi quali maschere filtranti, stivali, tute e guanti di gomma, copri capo ed occhiali di sicurezza;
- se addetti alle mietitrebbie da grano e da granone un paio di occhiali di sicurezza e maschere filtranti;
- se addetti alle trattrici non insonorizzate, cuffie antirumore;

Per le donne in stato di gravidanza valgono le norme di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, allorché le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute dagli organi competenti pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino.

In applicazione del quarto comma dell'Art. 64 del CCNL si conviene che le parti si incontreranno di norma entro il mese di febbraio di ogni anno.

TITOLO VIII SOSPENSIONE – RISOLUZIONE RAPPORTO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART. 37 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Conformemente a quanto stabilito nel penultimo comma dell'Art. 69 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 disciplinato dall'Art. 69 del CCNL.

Ad integrazione dell'Art. 69 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. 38 - 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 (Legge 108) assunti per periodi superiori a 50 giorni e/o assunti con garanzie occupazionali.

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

ART. 39 - DELEGATI DI AZIENDA

Viene fatto riferimento all'Art. 75 del CCNL.

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

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

ART. 40 - RIUNIONI IN AZIENDA

Nelle aziende con più di 5 dipendenti ove, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, non esistano i delegati sindacali aziendali, è consentito alle OO.SS. di indire, con le modalità e le procedure previste dal 2 comma dell'Art. 79 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. 79 del CCNL.

ART. 41 - PERMESSI SINDACALI

In aggiunta al 2° e 3° comma dell'Art. 80 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. 42 CONTRIBUTO CONTRATTUALE

Con riferimento all'ART. 81 del CCNL i datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle OO.SS e delle OO.PP, firmatarie del presente contratto un contributo di assistenza contrattuale pari allo 0,6% del salario medio convenzionale per ogni giornata di effettivo lavoro, a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura del 50 % ciascuno.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.

ART. 43 - QUOTE SINDACALI PER DELEGA

In applicazione dell'Art. 82 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 mensilmente e accompagnata da relativa comunicazione o apposito elenco in presenza di più lavoratori aderenti alla medesima OO.SS..

ART. 44 – CONTRIBUTO C.I.M.I.L.A.

La quota CIMILA viene stabilita nella misura dello 0,8% della retribuzione.

TITOLO X - NORME FINALI

ART. 44 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In sostituzione dell'Art. 83 del CCNL è confermato il seguente:

"Le controversie individuali in dipendenza del rapporto di lavoro, di cui all'applicazione e integrazione del presente Contratto, 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.

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

ART. 45 – CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

ART 46 – DISPOSIZIONI GENERALI

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