

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER GLI
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA
PROVINCIA DI TRAPANI**

FAI CISL TRAPANI FLAI CGIL TRAPANI UILA UIL TRAPANI
UPA-TRAPANI CIA-TRAPANI COLDIRETTI-TRAPANI

VALIDITA'

Dal 01/01/2008

Al 31/12/2011

L'anno 2009 il giorno 04 del mese di Agosto in Trapani,

TRA

L'Unione Provinciale Agricoltori, rappresentata dal Direttore Francesca Simonte e da dal Dr Vincenzo Fontana;

La Federazione Provinciale Col diretti Trapani, rappresentata dal Direttore Dr Saverio Viola;

La Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal Presidente Giuseppe Aleo e dal Vicepresidente Vito Tumbarello;

E

La Fai-Cisl, Federazione Territoriale, rappresentata dal Segretario Generale Gianfala Girolamo, da Chirco Antonio e Pizzolato Vincenzo;

La Flai-Cgil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Castronovo Salvatore, da Giacalone Giacomina e Galbo Damiano;

La Uila-Uil, Federazione Provinciale, rappresentata dal Segretario Generale Macaddino Tommaso e Baiata Antonio.

Si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti a valere per il periodo 01/01/2008 – 31/12/2011. Le parti convengono di depositare il presente contratto presso l'U.P.L.M.O. di Trapani e di inviarne copia all'Ispettorato del Lavoro, all'INPS, al CNEL.

Premessa

Le parti firmatarie del presente contratto provinciale di lavoro ritengono tale strumento inserito nella logica del sistema economico locale con particolare riguardo al rispetto delle norme e degli indirizzi della P.A.C., della tutela della salute dei lavoratori, della tutela dei consumatori, dell'aggiornamento sui sistemi di tracciabilità dei prodotti, delle regole del mercato del lavoro, dell'affermazione unica e imprescindibile della lotta al lavoro sommerso ed irregolare, dell'attivazione di tutte le procedure per un regolare esercizio delle regole di rappresentanza e di esercizio dei diritti sindacali, della tutela della maternità, della lotta alle prevaricazioni ed ai soprusi, di un sistema di aggiornamento e qualificazione professionale adeguati ai mutamenti ed alle nuove tecnologie e sperimentazioni nei sistemi di produzione ed a quanto altro dovesse essere strumentale al fine di realizzare un moderno sistema agricolo al servizio delle imprese, dei lavoratori e degli utenti finali cioè i consumatori.

Titolo I

SFERA DI APPLICAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

ART.1

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale disciplina, i rapporti di lavoro intercorrenti tra le imprese agricole e florovivaistiche, per quanto disposto dall'art.2135 del codice civile, ed i prestatori di lavoro subordinati così come disciplinato dall'art.1 del CCNL di categoria che a titolo esemplificativo elenca le tipologie di azienda a cui si applica :

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci e altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende viticole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

(*) Sono florovivaistiche le aziende:

- (1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- (2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- (3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- (4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

La sua decorrenza va dal 01/01/2008 fino alla data del 31/12/2011

Esso pertanto avrà durata quadriennale.

Resta inteso espressamente, che i salari contrattuali provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali tabellari stabiliti dal CCNL per le tre aree previste.

Qualora non disdettato a mezzo raccomandata A.R. almeno sei mesi prima della scadenza esso si intenderà prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che darà disdetta dovrà comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima della scadenza del Contratto e le trattative dovranno iniziare entro i due mesi successivi.

ART. 2
OSSERVATORI

In applicazione del CCNL e dei nuovi accordi intercorsi in materia di relazioni sindacali si chiede di istituire dalla data di sottoscrizione del presente contratto provinciale l'osservatorio provinciale Osservatorio provinciale.

Le parti convengono di costituire a livello provinciale un Osservatorio che svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle OOSS da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso e il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- fornire alle OOSS da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani, delle donne e dei lavoratori immigrati, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio regionale e di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le 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;
- accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli Uffici regionali del lavoro e alle Sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi, nonché aggiornare le modalità di effettuazione di tali contratti in conformità con la legge n.30 del 2003 ed il decreto legislativo 276/2003 e della normativa che sarà emanata successivamente sulla disciplina dei rapporti di lavoro ;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza e in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle OOSS, in base all'ultimo comma dell'art. 86;

- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei CCNL e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli Organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio costituito da 12 membri designati pariteticamente dalla parti contraenti datoriali e dei lavoratori .

Le parti concordano che la sede dell'Osservatorio provinciale è individuata presso la sede del FIMIAC di Trapani.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dall'allegato regolamento al presente contratto .

TITOLO II

ART.3

ASSUNZIONE

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

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

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lett. a), artt.18 e 19 CCNL;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lett. b), artt18 e 19 CCNL;
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lett. c), artt. **18 e 19** CCNL.

Per "fase lavorativa" s'intende il periodo di tempo limitato all'esecuzione 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.).

Per le fasi lavorative individuate nel contratto provinciale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

Le assunzioni degli operai a tempo determinato debbono essere fatte per fasi lavorative con garanzia di occupazione per tutta la durata delle stesse.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

ART.4

INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO

Apprendistato professionalizzante

Ai sensi dell'art. 15 CCNL, ai lavoratori con contratto professionalizzante saranno corrisposte in caso di malattia ed infortunio certificato le prestazioni previste dalla Cassa extra legem Fimiac secondo le modalità previste dalla stessa.

ART. 5
RIASSUNZIONE

Gli operai a tempo determinato che hanno lavorato nell'anno precedente per almeno una fase lavorativa, hanno diritto di riassunzione. Pertanto, le aziende nel procedere alle assunzioni, daranno priorità alla riassunzione degli operai già collocati precedentemente.

In caso di nuova Legislazione le parti si incontreranno per gli adeguamenti occorrenti.

ART.6
ASSUNZIONI IN CONVENZIONE

Al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di manodopera , le parti decidono di applicare l'Istituto della convenzione già previsto dall'art. 17 della L. 56/87 e della L.Reg.le 36/90 oggi abrogate così come disciplinato nello scorso contratto provinciale di lavoro e come oggi disciplinato dall'art. 25 del CCNL vigente.

Le parti stabiliscono di adottare uno schema di convenzione che dovrà contenere :

il calendario dei lavori annuali, stagionali , mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo periodo , i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente.

I programmi di assunzione saranno sottoposti alle organizzazioni sindacali e datoriali dei lavoratori territorialmente competenti ed inviati alle autorità competenti per gli adempimenti consequenziali.

Art.7
LAVORATORI MIGRANTI

Ai lavoratori migranti devono essere garantite tutte le norme previste dal presente Contratto Prov.le e dal CCNL e dalle Leggi che regolamentano il mercato del lavoro. Al fine di facilitare il trasporto dei lavoratori le parti si impegnano ad intervenire nei confronti degli Enti locali per il potenziamento dei mezzi pubblici. Il costo del trasporto sarà a totale carico del datore di lavoro. In mancanza di mezzi pubblici o di mezzi di trasporto aziendali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore un indennizzo per ogni Km percorso, pari ad 1/5 del costo della benzina, fatta salva la franchigia di Km. 8.

Inoltre provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa per rischi non coperti dall'Istituto Infortuni (INAIL) e dall'Assicurazione obbligatoria in materia di circolazione. Le aziende si impegnano altresì a garantire l'alloggio e la mensa, se trattasi di lavoratori che si spostano da una provincia all'altra, con esclusione dei comuni limitrofi.

Art.8
LAVORATORI IMMIGRATI

Le parti contraenti si impegnano ad attivare tutte le procedure necessarie affinché sia consentito ai lavoratori immigrati, ormai numericamente rilevanti ai fini delle attività agricole della Nostra provincia, alloggi adeguati ai propri bisogni ed una utilizzazione lavorativa di livello pari ai lavoratori italiani.

Attivare apposito tavolo di concertazione di livello provinciale con il coinvolgimento prioritario delle amministrazioni locali al fine di prevedere una rete di assistenza logistica per tutti i lavoratori stagionali che vengono impiegati nel Nostro territorio.

Prevedere per gli operai agricoli e florovivaisti immigrati i seguenti punti

- condizioni agevolative nel sistema organizzativo aziendale partendo dal rispetto degli usi e delle tradizioni culturali e religiose e tenendo in considerazione che le principali festività religiose sono per i lavoratori musulmani le seguenti :

- 1) RAMADHAN : durata 28 giorni;
- 2) L'AID SAGHIR : ultimo giorno di RAMADHAN;
- 3) L'AID EL KHEBIR : 2 mesi e 10 giorni dopo la fine del RAMADHAN.

- per il periodo di RAMADHAN è facoltà delle aziende utilizzare un nastro orario di lavoro che vada dalle 07.00 del mattino alle 15.00 del pomeriggio, al fine di garantire una adeguata preparazione alla cena della sera unico pasto della giornata consentito dalle tradizioni religiose nel mondo musulmano;

- al fine di garantire il ricongiungimento familiare per i lavoratori per cui l'azienda fornisce anche l'alloggio , tale abitazione dovrà essere dotata di idonea certificazione igienico sanitaria e dovrà essere conforme alle norme urbanistiche, nel pieno rispetto della normativa vigente in Italia a decorrere dalla legge n. 189/ 2002;

per le aziende che forniscono il vitto ai lavoratori si dovrà disporre l'uso di alimenti che siano compatibili con le abitudini, gli usi , i costumi e le tradizioni religiose del lavoratori immigrati.

Le Organizzazioni firmatarie si impegnano ad assumere tutte le iniziative idonee alla piena attuazione delle Leggi che ne garantiscono la permanenza, sottraendo gli stessi alle aree di sfruttamento.

ART.9

FASI LAVORATIVE

Le fasi lavorative più importanti della provincia sono:

nella Viticoltura: scerbatura, potatura, sconca, aratura e/o fresatura, zappatura dei filari della spalliera, raccolta del prodotto, legatura verde e secca, irrigazione, trattamenti;

nella Olivicoltura: impianto, potatura, trattamenti fito-sanitari, aratura e/o fresatura, raccolta, irrigazione;

nella Agrumicoltura: impianto, trattamenti fito-sanitari, fresatura e/o aratura, potatura, ricaccio legna, irrigazione e raccolta;

nella Serricoltura: messa a dimora delle piantine, trattamenti fito-sanitari, selezione e/o confezionamento, raccolta, sfogliamento, pacciamatura, fertirrigazione;

nell'Orticoltura: messa a dimora delle piantine, scerbatura, raccolta, irrigazione, trattamenti fitosanitari;

nei Magazzini sociali: operazioni di ammasso e confezionamento realizzata in prossimità della zona di raccolta;

nelle Coltivazioni di meloni ed angurie: messa a dimora delle piantine, trattamenti fito-sanitari selezione e/o confezionamento, raccolta, zappatura, pesatura e pacciamatura;

nell' Acquacoltura :fecondazione artificiale, ovodeposizione, riproduzione , allevamento, ingrasso, pesca e confezionamento.

Nell' Agriturismo: preparazione e somministrazione di cibi e bevande, confezionamento e vendita diretta dei prodotti, accoglienza ospiti e sistemazione delle camere.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART.10

CLASSIFICAZIONE

A) OPERAI AGRICOLI

In applicazione della nuova classificazione del personale introdotta dal CCNL in vigore dal 1 GENNAIO 1998 gli operai agricoli sono classificati sulla base di aree professionali per ognuna delle quali lo stesso CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali ,il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale.

Pertanto la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1^

declaratoria

- 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.

1° livello-parametro 125

profili esemplificativi: conduttore macchine agricole vendemmiatrici, ibridatore, conduttore macchine agricole operatrici superiori a 170 hp, innestatore capace di eseguire tutti gli innesti, capo squadra addetto ai lavori cianitici, capo squadra montatori di serre, addetto alla direzione per il montaggio dei tendoni nei vigneti, capo centro nelle aziende avicole, capo squadra potatori tendoni, capo squadra potatori di olivi, meccanico, responsabile di frantoio, fecondatore artificiale, conduttore di mietitrebbia, giardiniere di ville e giardini privati, elettromeccanico, addetto alla avanteria, capo operaio, capo cuoco, direttore di sala, casaro, sommozzatore, sommelier, elettrotecnico.

2° livello-parametro 118

profili esemplificativi: capo squadra o curatolo, innestatore, potatore con macchine meccaniche, rimondatore, cuoco con qualifica, carrellista, sterilizzatore di terreni con sterilizzanti 1^ e 2^ classe, mungitore con macchina mungitrice, trattorista conduttore capace di eseguire piccole manutenzioni, ortolano specializzato (preparatore di orti), cantiniere, caldaista, idraulico, responsabile della reception.

Area 2^

Declaratoria:

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.

3° livello-parametro 112

profili esemplificativi: vivaista selezionatore di piantine, aiuto cantiniere, artiere, magazziniere, elettricista, addetto alle vasche di alimentazione, addetto alla pesca ed al confezionamento, aiuto cuoco.

4° livello-parametro 109

profili esemplificativi: addetti alla semina meccanica, addetti all'aratura e fresatura meccanica, addetto alle coltivazioni orticole, cameriere, addetto apicoltura, addetto agli allevamenti cinofili, addetto alla reception.

Area 3^

declaratoria

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

5° livello-parametro 100

profili esemplificativi: bracciante agricolo, operaio comune, commis di sala, commis di cucina.

B) OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.

Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area I[^]

Declaratoria:

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.

Livello "a" - ex specializzato super – parametro 125

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 prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici 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 ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

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 od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e poli-valenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

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 od alberi di alto fusto.

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 la 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 nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

Conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione 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 ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Capo operaio

Livello "b" - ex specializzati – parametro 118

- Vivaisti
- Potatore
- Innestatori e ibridatori
- Preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari
- Selezionatori di piante innestate
- Conduttori patentati di autotreni - automezzi - trattori
- Conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado
- Meccanici
- Eletttricisti
- Spedizionieri
- Costruttori di serre

Area 2^

declaratoria

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 - ancorchè necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" - ex qualificati super-parametro 112

- Addetti agli impianti termici
- Aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello "d" - ex qualificati – parametro 109

- Tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b"
- Preparatori di acqua da irrorazioni
- Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari
- Imballatori
- Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi
- Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla

Area 3^

Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - ex comuni – parametro 100

Nota a verbale art.11 : le parti si impegnano ad incontrarsi per decidere l'inserimento di eventuali nuove figure professionali al

momento in cui una delle sigle firmatarie ne farà richiesta

TITOLO IV

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

ART.11

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti giornalieri se l'orario è distribuito in sei giorni

Nel caso l'orario venga distribuito in cinque giorni lavorativi , l'orario giornaliero sarà di 8 ore per quattro giorni e 7 ore per il quinto giorno.

Su istanza presentata dall'azienda e in sede di trattativa aziendale le parti possono stabilire i periodi in cui , per particolari esigenze e per un massimo di 90 giorni un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro periodo dell'anno ,tale distribuzione dell'orario di lavoro sarà possibile solo per gli operai a tempo indeterminato.

ART.12

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve essere di 24 ore continuative e di norma coincide con la giornata di domenica.

ART.13

PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE CONTINUA

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico e formazione continua, è concesso un permesso retribuito nella misura di 150 ore annue.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 1 a 5 dipendenti a tempo indeterminato ed il 20% per quelle aziende che hanno più di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, è determinata nei limiti di una ora giornaliera cumulabile .

Art. 14

PERMESSI STRAORDINARI

I lavoratori a tempo determinato assunti per un minimo di 179 gg annue, in caso di matrimonio hanno diritto ad un permesso retribuito di 5 gg.

Hanno altresì diritto ad un permesso retribuito di 3 gg, in caso di decesso di un parente di 1° grado.

ART.15

INTERRUZIONI E RECUPERI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

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

Nel caso di interruzioni dovute 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.

Per gli operai a tempo indeterminato, il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n.457.

ART.16

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'Azienda direttamente o tramite la propria Organizzazione Datoriale Provinciale, chiederà di incontrare la rappresentanze sindacali aziendali (RSA , RSU) e le Organizzazioni Sindacali Provinciali firmatarie del presente contratto in funzione delle esigenze aziendali, per l'ottimale utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali (Ferie, Riposo, Riduzione orario di lavoro ecc.).

A tal fine concorderanno le misure atte allo scopo (Organizzazione turno di lavoro, sostituzioni, integrazioni manodopera, ecc.).

Nei casi di ristrutturazioni Aziendali che dovessero comportare riduzione della forza lavoro, l'Azienda dovrà informare le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per comprovate esigenze familiari sarà concessa, ai lavoratori a tempo indeterminato, una aspettativa non retribuita pari a trenta giorni lavorativi annuali.

TITOLO V
NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.17
RETRIBUZIONE

Si stabilisce un aumento retributivo pari al 5,5%, a decorrere dall' 1/1/2009, con la seguente progressione (allegato 1):

dall'1/1/2009 al 31/12/2009 3,0 %
dall'1/1/2010 al 31/12/2010 1,5 %
dall'1/1/2011 al 31/12/2011 1,0 %

Relativamente al periodo che va dall' 1/1/2008 al 31/12/2008 è prevista la corresponsione di un Una-Tantum così di seguito specificata:

€ 20,00 per i lavoratori che hanno effettuato almeno 50 giornate alle dipendenze della stessa azienda,
€ 40,00 per i lavoratori che hanno effettuato da 51 a 100 giornate alle dipendenze della stessa azienda,
€ 60,00 per i lavoratori che hanno effettuato da 101 a 150 giornate alle dipendenze della stessa azienda,
€ 80,00 per i lavoratori che hanno effettuato oltre 151 giornate alle dipendenze della stessa azienda.

Art. 18
OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno effettuare agli operai la corresponsione delle competenze da essi maturate nei seguenti termini:

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
- 14a mensilità: al 30 aprile di ogni anno;
- 13a mensilità: in coincidenza con le festività del S. Natale e comunque non oltre il 23 dicembre;
- TFR: all'atto della risoluzione del rapporto (ai sensi dell'art.54 CCNL);
- per gli operai a tempo determinato: le ferie, le festività, la 13a e 14a mensilità sono conglobati nel 3° elemento, come previsto dall'art. 45 del CCNL.

Gli operai sono tenuti ad espletare il lavoro loro affidato con diligenza e non possono esercitare attività in concorrenza con quella dell'azienda da cui dipendono, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Per la redazione della busta paga si applicano le norme di legge vigenti .

ART.19
RIMBORSO SPESE

I lavoratori, che comandati a prestare servizio fuori dell'azienda e che sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione delle ricevute delle spese sostenute

Qualora il lavoratore per il viaggio utilizza il proprio mezzo, deve essere corrisposta una indennità chilometrica pari ad un 1/5 del

costo di un litro di benzina sommando i percorsi di andata e ritorno.

Analogamente per le aziende che distano oltre 4 chilometri dal comune ove è avvenuta l'assunzione, qualora il datore di lavoro non fornisca il mezzo di trasporto, al lavoratore verrà corrisposta una indennità giornaliera pari ad 1/5 del costo della benzina ogni chilometro percorso sommando i percorsi di andata e ritorno.

I lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio naz.le, hanno diritto ad una indennità aggiuntiva fissa giornaliera, la cui entità è definita in sede di contrattazione aziendale.

Art.20

COMPENSI PARTICOLARI

A tutti i lavoratori a tempo indeterminato, al termine dell'annata agraria, tenuto conto della particolare natura del loro rapporto di lavoro, sarà corrisposto un particolare compenso di € 100,00 una tantum .

Al lavoratore a cui venga attribuita la qualifica di capo operaio viene riconosciuta una maggiorazione del 5% della paga base .

ART.21

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO OPERAI AGRICOLI

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario di lavoro contrattuale;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art.35 del CCNL;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle 6,00 del mattino successivo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dieci settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, per cui la mancata esecuzione pregiudichi le colture e le produzioni. I datori di lavoro dovrà farne richiesta ai R.S.U. o agli R.S.A. ed in mancanza alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per quanto riguarda lo straordinario per i lavoratori a tempo indeterminato non potrà superare le **250** ore annue.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

1. - lavoro straordinario	25%
2. - lavoro festivo	35%
3. - lavoro notturno	40%
4. - lavoro straordinario festivo	40%
5. - lavoro festivo notturno	45%

Le maggiorazioni di cui sopra operano sul salario contrattuale. Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Il presente articolo viene coordinato con la Normativa vigente in materia.

ART.22

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETA'

La classificazione e retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale di cui all'art. 27 del CCNL, in relazione all'età, nel modo seguente:

- oltre i 16 anni: 100%

- dai 15 ai 16 anni compiuti: 90% (cfr. art. 13 del CCNL sull'età minima per l'ammissione al lavoro).

Considerato che la legge 17.10.67 n. 977, come modificata dal D.lgs. 4.8.99 n. 345, dispone un orario settimanale ridotto e un periodo più lungo di ferie per i bambini e gli adolescenti, le Organizzazioni provinciali firmatarie del presente contratto stabiliscono di corrispondere ai soggetti in epigrafe la retribuzione prevista dalle tabelle salariali vigenti rapportata all'orario di lavoro effettivo svolto.

ART.23

MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione agli operai a tempo determinato ed indeterminato deve essere corrisposta di norma mediante busta paga mensile e liquidata entro il 5° giorno del mese successivo di riferimento.

ART.24

COTTIMO

Per quanto riguarda il cottimo, oltre alla registrazione delle giornate lavorative, il datore di lavoro dovrà garantire per ogni giornata di lavoro di sei ore e trenta minuti una maggiorazione del 30 % della retribuzione da calcolarsi sulla paga base provinciale.

Le parti, inoltre, nei periodi in cui si manifesterà grave disoccupazione in coincidenza delle grandi campagne di raccolta orienteranno i propri associati ad evitare il cottimo.

Sono escluse da cottimo le az. Casearie, az. Agrituristiche, az. Di servizi e ricerca in agricoltura.

Art.25

PREMIO PER OBIETTIVI

Fatto riferimento al sistema agricolo provinciale le parti firmatarie del presente contratto istituiscono il premio per obiettivi settoriale, tenendo conto dei parametri di produttività, redditività e qualità settoriale, che saranno valutati provincialmente entro il primo trimestre di ciascun anno a consuntivo dell'anno precedente.

Il premio si applicherà alle aziende agricole assuntrici di manodopera per più di 51 giornate ed ai lavoratori che nella stessa azienda effettuino almeno 51 giornate lavorative.

La corresponsione di tale premio non potrà essere superiore al 5% (Legge 247/2007), e verrà erogato in ragione delle giornate effettivamente lavorate entro il 31 dicembre di ogni anno con busta paga a conguaglio.

ART.26

VENDITA DEI PRODOTTI SULLA PIANTA

Verificandosi in provincia di Trapani e per alcune produzioni la vendita sulle piante ad imprese commerciali, al fine di regolamentare tale rapporto si concorda che il titolare dell'azienda, al momento di stipulare il contratto di vendita con l'acquirente, deve darne comunicazione agli organismi competenti ed alle parti firmatarie del contratto.

Si concorda, altresì, che i lavoratori assunti dall'azienda acquirente dei prodotti, sono inquadrati nel settore agricolo ed agli stessi si applica l'art. 6 del presente Contratto Provinciale in tema di riassunzione.

TITOLO VI
PREVIDENZA - ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art.27
CASSA EXTRA LEGEM

La percentuale corrente dell'1.55% viene confermata per il periodo di validità del presente contratto e viene così ripartita:

- assistenza contrattuale 1.25%
di cui lo 0,75 % a carico del datore di lavoro e lo 0,50% a carico del lavoratore;
- cassa extra legem 0,30% a totale carico del datore di lavoro.

Il versamento delle quote di cui al presente articolo ,ed in ogni caso il rispetto delle norme contenute nello stesso ,sono condizioni indispensabili per le refluenze in termini di fiscalizzazione degli oneri sociali e di ogni altro beneficio di legge derivi dal rispetto delle stesse, così come statuito dalle norme legislative vigenti.

Art.28
LAVORI PESANTI O NOCIVI

Sono considerati lavori nocivi e/o pesanti quelli individuati dalla normativa vigente. Per gli operai adibiti a lavori pesanti si applica una maggiorazione del 30% del salario globale.

I lavoratori agricoli adibiti a lavori nocivi hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro pari a due ore e trenta minuti .

Per quanto riguarda la manodopera florovivaistica, le aziende limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere degli operai adibiti a tali lavori e concederanno agli stessi 2 ore e 20 minuti d'interruzione retribuita.

Il rimanente periodo per completare l'orario normale giornaliero verrà impiegato in altri normali lavori dell'azienda;

ART.29
TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti a lavori che presentano "fattori di nocività" si stabilisce quanto segue :
con l'ausilio delle strutture paritetiche costituite nell'ambito di applicazione del presente contratto le parti si impegnano a valutare l'idoneità delle condizioni ambientali di lavoro esistenti nella provincia e predisporre -fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro di cui al precedente articolo - le rotazioni nelle attività caratterizzate da fattori di nocività e le altre misure atte a salvaguardare la salute del lavoratore. Sarà compito degli enti in premessa prevedere l'effettuazione periodica di visite mediche, con regolare corresponsione al lavoratore del salario, per gli operai adibiti a lavori che presentano fattori di nocività.

Per la rigidità di tale individuazione e delle misure di tutela da adottare - oltre a quanto previsto dal contratto e dalla legge 20.5.70 n. 300 - potrà essere richiesto l'intervento dei Centri di medicina preventiva e degli altri Enti tecnici e sanitari pubblici esistenti.

Le pari di converso con gli enti paritetici competenti saranno stabilite le modalità per l'effettuazione dei corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico. I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto di usufruire di 30 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 34 del CCNL, nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

ART.30

SICUREZZA AMBIENTE DI LAVORO E SALUTE

I compiti e le funzioni attribuite dal decreto legislativo 626/94 e successive modifiche al Comitato Paritetico Territoriale ,sono esercitate con la copertura dei costi a carico del fondo cassa extra legem (FIMIAC Trapani).

TITOLO VII

SOSPENSIONE – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

ART.31

NORME DISCIPLINARI OPERAI AGRICOLI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e devono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la loro misura sono le seguenti:

- trattenuta fino al massimo di due ore di salario :
 1. nel caso in cui senza giustificato motivo , il lavoratore si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio , lo sospenda e ne anticipi la cessazione;
 2. nel caso in cui per negligenza il lavoratore arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;
- trattenuta da una a cinque giornate di retribuzione nei casi di recidiva e di maggiore gravità nella mancanza di cui al punto1 .

Per le procedure di contestazione degli addebiti e per l'eventuale giustificazione valgono le norme vigenti della legge 300 del 1970. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo l'art. 85 del CCNL.

TITOLO VIII
DIRITTI SINDACALI

ART.32
DELEGATO D'AZIENDA

Delegato d'azienda - Operai agricoli.

Nelle aziende che occupino più di 5 operai agricoli sarà eletto un delegato di Azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatari del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli sarà eletto un 2° delegato di azienda.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda. Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 79 del presente contratto.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle Direzioni aziendali.

I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- (a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;
- (b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Dichiarazione a verbale.

Le Delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza che, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato di azienda, l'elezione dello stesso delegato sia immediatamente comunicata al datore di lavoro.

Delegato d'azienda - Operai florovivaisti.

Nelle aziende che occupino più di 5 operai, sarà eletto un delegato di Azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupino più di 75 operai sarà eletto un secondo delegato di azienda.

I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.

La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 79 del presente contratto.

Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del

presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle Direzioni aziendali. I delegati stessi entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- (a) vigilare e intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei CCNL e della legislazione sociale;
- (b) esaminare con la Direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

RIUNIONI IN AZIENDA – Le riunioni sindacali in azienda sono indette, unitamente o singolarmente, dalle OO.SS. provinciali firmatarie del presente contratto.

ART.33

PERMESSI SINDACALI PROVINCIALI

Ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, al fine di potere meglio organizzare le proprie attività sindacali dei lavoratori nell'ambito provinciale, potrà avvalersi di un monte ore quantificato e convenuto pari a 300 ore per OO.SS. da utilizzarsi a favore dei lavoratori assunti a tempo determinato od indeterminato eletti a cariche sindacali provinciali o nazionali dipendenti da aziende ricadenti nell'ambito di applicazione del presente contratto.

Le modalità di fruizione di tali permessi saranno regolate in sede provinciale tra le parti firmatarie del contratto.

ART.34

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Le OO.SS. di FAI CISL ,FLAI CGIL, e UILA UIL, firmatarie del presente contratto ,hanno diritto, dietro presentazione di delega sottoscritta dal lavoratore interessato, a riscuotere la trattenuta per contributi sindacali pari all'1 % della retribuzione base. La delega per la trattenuta sindacale sarà consegnata direttamente dal lavoratore ovvero sarà inviata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza. La delega sarà operante dal 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione e potrà essere disdetta tramite comunicazione del lavoratore medesimo con lettera raccomandata inviata al datore di lavoro ed alla organizzazione sindacale entro il 31 ottobre di ogni anno . Il datore di lavoro si impegna ad effettuare le relative rimesse versando gli importi sul C/C bancario o secondo le modalità che le singole organizzazioni sindacali FAI CISL ,FLAI CGIL, e UILA UIL, indicheranno.

TITOLO IX **NORME FINALI**

ART.35

BILATERALITA'

Le parti convengono di sviluppare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

In particolare, le relazioni tra le parti dovranno svolgersi, relativamente a temi o questioni di specifico interesse inerenti al mercato del lavoro, anche per quanto attiene alle dinamiche evolutive, il conteso sociale ed economico, l'ambiente di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto e da singoli accordi, quali osservatori, enti bilaterali di formazione, commissione per le pari opportunità, comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché nell'ambito di ogni altro organismo che le parti provinciali riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Sulla base di quanto stabilito dall'art. del vigente CCNL ed in raccordo con le iniziative assunte sulla base dell'art. del CCNL, le parti, al fine di raccogliere elementi di conoscenza e di gestione utili ad un confronto sistematico sui temi di seguito specificati, convengono di promuovere la formazione di un Ente Bilaterale Provinciale nell'agricoltura con competenze di ricerca, monitoraggio, conoscenza, analisi, gestione e confronto sui temi agricoli.

L'Ente Bilaterale è costituito da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.P.L. in forma paritetica.

Compiti dell'Ente Bilaterale in particolare saranno quelli di attivare, anche attraverso il raccordo con Enti Pubblici (Amministrazione Provinciale, Amministrazioni Comunali, Direzione Provinciale del Lavoro, I.N.P.S., ecc) iniziative di ricerca e di monitoraggio (anche su ambito territoriale o di comparti specifici) con particolare riguardo a:

- problematiche connesse al mercato del lavoro;

- la formazione professionale;
- la tutela della salute e dell'ambiente, anche in relazione alle nuove normative di Legge;
- le dinamiche della politica agricola ed i riflessi sull'economia provinciale;
- il monitoraggio del fabbisogno occupazionale provinciale;
- il monitoraggio e lo studio delle diverse tipologie dei rapporti di lavoro con particolare riguardo ad apprendistato, part-time, contratto di inserimento, collocamento obbligatorio e riservatari;
- il monitoraggio e lo studio delle varie forme di flessibilizzazione del mercato del lavoro e dei rapporti di lavoro;
- il monitoraggio della vertenzialità agricola provinciale.

L'Ente Bilaterale sarà la sede per l'esame delle necessità formative, anche implementando le opportune iniziative per il raccordo "lavoro-formazione", in raccordo con gli Enti Regionali e/o provinciali.

L'Ente Bilaterale è la sede, inoltre, per l'esame preventivo delle convenzioni ex art. 17 legge 56/87.

L'Ente Bilaterale, altresì, in connessione con i processi di trasformazione colturale, dovrà verificare l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, affinché prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Ente Bilaterale ha inoltre il compito di fornire e di assumere informazioni atte a monitorare i flussi di mobilità interprovinciale, interregionale, nonché i flussi immigratori di personale non comunitario.

Compito dell'E.B. è quello altresì di definire le priorità sulle quali elaborare proposte e progetti da rendere in seguito applicativi. Le parti convengono sulla necessità di sostenere la dinamica del mercato del lavoro, a tale scopo la parti si impegnano ad attivare un tavolo di confronto sulla istituzione di moderni servizi, utili a potenziare il raccordo fra domanda ed offerta di lavoro, anche utilizzando le tecnologie telematiche ed informatiche.

L'Ente Bilaterale assume il compito di svolgere iniziative per organizzare l'incontro domanda-offerta di lavoro, promuovere lo sviluppo delle convenzioni previste dall'art.24 del CCNL, dalla Legge 608/96 e dal d. lgl. N.146/97, favorire la soluzione dei problemi derivanti dalla mobilità territoriale della manodopera.

REGOLAMENTO

L'E.B. Provinciale è costituito da un Consiglio composto da componenti designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori, così meglio specificati:

n.2 Unione Provinciale Agricoltori

n.2 C.I.A.

n.2 Federazione Coltivatori Diretti

n.2 F.L.A.I. – C.G.I.L.

n.2 F.A.I.-C.I.S.L.

n.2 U.I.L.A.-U.I.L.

Per ogni componente dovrà essere indicato un supplente.

L'E.B. potrà costituire, su temi specifici, gruppi tematici di studio, analisi ed approfondimento, che potranno avvalersi eventualmente di esperti designati dalle rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali, portando i risultati del lavoro svolti in sede di E.B.

L'E.B. potrà essere integrato all'occorrenza, con presenza meramente consultiva, dalla partecipazione di rappresentanti di enti economici provinciali, enti locali, uffici pubblici competenti in materia di lavoro e problematiche previdenziali economiche e sociali.

Le parti concordano la costituzione dell'E.B. denominato Ente Bilaterale Agricolo Trapanese, entro 30 gg. dalla stipula del presente CPL.

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Ente Bilaterale Provinciale di Trapani:

1) PRESIDENZA

La presidenza dell'E.B. sarà assunta alternativamente ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione delle riunioni dell'E.B., anche su richiesta di una delle parti.

2)SEGRETERIA

La Segreteria dell'E.B. sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro, se la Presidenza è assunta dal rappresentante dei lavoratori, e viceversa.

3) RIUNIONI DELL'ENTE BILATERALI

I lavori dell'E.B. saranno verbalizzati dal Segretario.

Per la validità delle riunioni, in prima convocazione, è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'E.B. Per la validità della riunione, in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate

nell'E.B. e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni, per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate.

Gli atti dell'E.B. sono conservati presso la sede dell'Ente medesimo.

4)RAPPRESENTANTI

I componenti dell'E.B. sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla revoca.

E' ammessa, in qualsiasi momento, la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In caso di carenza o di mancata designazione o di indisponibilità di uno o più membri dell'E.B., i dirigenti delle rispettive Organizzazioni, si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5)OPERATIVITA' DELL'ENTE BILATERALE

La sede dell'E.B., la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni, saranno definite da apposito accordo fra le parti.

ART.36

ESCLUSIVITA' CONTRATTI.

Il presente CPL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'Archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge 30.12.86 n. 936, le parti contraenti s'impegnano ad inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), Archivio Contratti, viale D. Lubin 2, Roma, copia del presente CPL. Inoltre ai sensi

dell'art. 3, comma 2, DL n. 318, del 14.6.96, il presente CPL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti gli accordi applicativi del presente CPL.

ART.37

DISPOSIZIONI GENERALI

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

RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 01/01/2009 AL 31/12/2009-RINNOVO CPL 01/01/2008 - 31/12/2011
(le paghe orarie sono state calcolate su 39 ore settimanali)

TABELLA OTD OPERAI AGRICOLI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	PAGA BASE	3° ELEMENTO	PAGA GIORNALIERA	PAGA ORARIA
AREA 1^ LIV. 1°	125	50,94	15,51	66,45	10,23
AREA 1^ LIV. 2°	118	47,20	14,37	61,57	9,48
AREA 2^ LIV. 3°	112	44,42	13,52	57,94	8,92
AREA 2^ LIV. 4°	109	44,14	13,44	57,58	8,86
AREA 3^ LIV. 5°	100	39,44	12,00	51,44	7,91

TABELLA OTI OPERAI AGRICOLI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	SALARIO
AREA 1^ LIV. 1°	125	1.325,50
AREA 1^ LIV. 2°	118	1.228,27
AREA 2^ LIV. 3°	112	1.155,54
AREA 2^ LIV. 4°	109	1.148,32
AREA 3^ LIV. 5°	100	1.032,03

TABELLA OTD FLOROVIVAISTI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	PAGA BASE	3° ELEMENTO	PAGA ORARIA
AREA 1^ LIV. 1°	125	7,89	2,40	10,29
AREA 1^ LIV. 2°	118	7,37	2,24	9,61
AREA 2^ LIV. 3°	112	6,92	2,11	9,03
AREA 2^ LIV. 4°	109	6,88	2,09	8,97
AREA 3^ LIV. 5°	100	6,17	1,88	8,05

TABELLA OTI FLOROVIVAISTI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	SALARIO
AREA 1^ LIV. 1°	125	1135,26
AREA 1^ LIV. 2°	118	1247,41
AREA 2^ LIV. 3°	112	1173,64
AREA 2^ LIV. 4°	109	1166,27
AREA 3^ LIV. 5°	100	1045,01

F.to UPA _____

F.to FLAI-CGIL _____

F.to CIA _____

F.to FAI-CISL _____

F.to Col diretti _____

F.to UILA-UIL _____

RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 01/01/2010 AL 31/12/2010-RINNOVO CPL 01/01/2008 - 31/12/2011**(le paghe orarie sono state calcolate su 39 ore settimanali)****TABELLA OTD OPERAI AGRICOLI**

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	PAGA BASE	3° ELEMENTO	PAGA GIORNALIERA	PAGA ORARIA
AREA 1^ LIV. 1°	125	51,69	15,73	67,42	10,38
AREA 1^ LIV. 2°	118	47,89	14,58	62,47	9,61
AREA 2^ LIV. 3°	112	45,07	13,72	58,79	9,05
AREA 2^ LIV. 4°	109	44,78	13,63	58,41	8,98
AREA 3^ LIV. 5°	100	40,01	12,18	52,19	8,02

TABELLA OTI OPERAI AGRICOLI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	SALARIO
AREA 1^ LIV. 1°	125	1.344,81
AREA 1^ LIV. 2°	118	1246,16
AREA 2^ LIV. 3°	112	1172,36
AREA 2^ LIV. 4°	109	1165,04
AREA 3^ LIV. 5°	100	1047,06

TABELLA OTD FLOROVIVAISTI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	PAGA BASE	3° ELEMENTO	PAGA ORARIA
AREA 1^ LIV. 1°	125	8,00	2,44	10,44
AREA 1^ LIV. 2°	118	7,48	2,28	9,76
AREA 2^ LIV. 3°	112	7,02	2,14	9,16
AREA 2^ LIV. 4°	109	6,98	2,12	9,10
AREA 3^ LIV. 5°	100	6,26	1,91	8,17

TABELLA OTI FLOROVIVAISTI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	SALARIO
AREA 1^ LIV. 1°	125	1.354,71
AREA 1^ LIV. 2°	118	1.265,58
AREA 2^ LIV. 3°	112	1.190,74
AREA 2^ LIV. 4°	109	1.183,25
AREA 3^ LIV. 5°	100	1.060,23

F.to UPA _____

F.to FLAI-CGIL _____

F.to CIA _____

F.to FAI-CISL _____

F.to Col diretti _____

F.to UILA-UIL _____

RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 01/01/2011 AL 31/12/2011-RINNOVO CPL 01/01/2008 - 31/12/2011
(le paghe orarie sono state calcolate su 39 ore settimanali)

TABELLA OTD OPERAI AGRICOLI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	PAGA BASE	3° ELEMENTO	PAGA GIORNALIERA	PAGA ORARIA
AREA 1^ LIV. 1°	125	52,18	15,88	68,06	10,47
AREA 1^ LIV. 2°	118	48,35	14,72	63,07	9,71
AREA 2^ LIV. 3°	112	45,50	13,85	59,35	9,14
AREA 2^ LIV. 4°	109	45,21	13,76	58,97	8,07
AREA 3^ LIV. 5°	100	40,40	12,30	52,70	8,10

TABELLA OTI OPERAI AGRICOLI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	SALARIO
AREA 1^ LIV. 1°	125	1.357,68
AREA 1^ LIV. 2°	118	1258,09
AREA 2^ LIV. 3°	112	1183,58
AREA 2^ LIV. 4°	109	1176,19
AREA 3^ LIV. 5°	100	1057,08

TABELLA OTD FLOROVIVAISTI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	PAGA BASE	3° ELEMENTO	PAGA ORARIA
AREA 1^ LIV. 1°	125	8,08	2,46	10,54
AREA 1^ LIV. 2°	118	7,55	2,30	9,85
AREA 2^ LIV. 3°	112	7,09	2,16	9,25
AREA 2^ LIV. 4°	109	7,05	2,15	9,20
AREA 3^ LIV. 5°	100	6,32	1,92	8,24

TABELLA OTI FLOROVIVAISTI

CLASSIFICAZIONE	PARAMETRO	SALARIO
AREA 1^ LIV. 1°	125	1.367,67
AREA 1^ LIV. 2°	118	1.277,69
AREA 2^ LIV. 3°	112	1.202,13
AREA 2^ LIV. 4°	109	1194,58
AREA 3^ LIV. 5°	100	1.070,37

F.to UPA _____

F.to FLAI-CGIL _____

F.to CIA _____

F.to FAI-CISL _____

F.to Col diretti _____

F.to UILA-UIL _____