CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO

per gli Operai Agricoli

e Florovivaisti

della provincia di Catanzaro

21 marzo 2017

01 gennaio 2016 - 31 dicembre 2019)

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI CATANZARO

L'anno 2017 il giorno 21 del mese di marzo presso la sede della Confagricoltura di Catanzaro sita in Via L. Marsico 18 Catanzaro

TRA

La Confagricoltura di Catanzaro rappresentata dal Presidente Walter Placida assistito dal Responsabile provinciale Fiorenzo Pitaro;

La Confederazione Italiana Agricoltori Calabria Centro rappresentata dalla Presidente Maria Grazia Milone;

La Federazione InterProvinciale Coltivatori Diretti di Catanzaro-Crotone e Vibo Valentia rappresentata dal Segretario di Zona Eugenio Spadafora;

E

La FAI-CISL rappresentata dal Segretario Generale Francesco Fortunato, dal Segretario Territoriale Daniele Gualtieri , dalla Segretaria Territoriale Felicia Galati, Sebastiano Monaco assistiti dal Segretario Generale Regionale Michele Sapia.

La FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Caterina Vaiti assistita dal Segretario Generale Regionale Bruno Costa, dai Segretari Provinciali Giovanni Amendola e Mario Gallo;

La UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Provinciale Vito Giorgio, Vito Doria, Raffaele Schipani assistiti dal Segretario Generale Regionale Antonio Merlino;

si è stipulato il Contratto Collettivo di Lavoro per gli operai Agricoli e Florovivaisti da valere per tutto il territorio della provincia di Catanzaro.

I nuovi articolati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 21 pagine, riguardano i seguenti argomenti: Parte introduttiva - Relazioni sindacali - Costituzione del rapporto di lavoro, collocamento e mercato del lavoro - Classificazione del Personale - Norme di organizzazione aziendale del lavoro - Norme di trattamento economico - Previdenza, assistenza e tutela della salute - Sospensione, risoluzione del rapporto e provvedimenti disciplinari - Norme finali - Impegno a verbale

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro nell'agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli operai agricoli, secondo le specifiche norme indicate nel CCNL del 22/10/2014 e del CPL del 16/11/2012.

Il Contratto Provinciale si applica, così come previsto dal CCNL, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni vigenti, ma anche alle imprese che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato nonché alle attività agrituristiche e faunistiche venatorie.

Art. 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze, espressivamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01 Gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019.

Il contratto va disdetto da una delle due parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunque comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

RELAZIONI SINDACALI

In attuazione di quanto previsto dal protocollo d'intesa sugli assetti contrattuali del 22 Settembre 2009, le parti al fine di riordinare e razionalizzare gli Enti e gli Organismi Bilaterali esistenti concordano di articolare relazioni sindacali capaci di rendere trasparenti, agibili ed esigibili tutte le varie sedi di confronto che sono previste, sia a livello aziendale che a livello Provinciale.

Le parti convengono, quindi, di rafforzare le azioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse.

le problematiche del lavoro, dello sviluppo economico ed occupazionale del territorio e/o situazioni di crisi (di mercato, ecc.) saranno trattate, a livello territoriale e/o aziendale, attraverso specifiche intese, per come previsto dall'art. 5 del CCNL, dalle parti stipulanti il CPL, al fine di governare tali situazioni, salvaguardando i livelli occupazionali. Per tale motivo viene costituito un tavolo permanente tra le parti stipulanti il contratto di lavoro al fine di monitorare la situazione del territorio.

Art. 3 — COMITATI BILATERALI

Le Organizzazioni firmatarie del contratto stabiliscono di incontrarsi entro tre mesi dalla firma del contratto per sostenere che l'Ente bilaterale (EBAT) stipuli eventuali convenzioni con gli enti locali e la Regione Calabria in materia di avviamento al lavoro e di nuovi servizi rivolti agli operai extracomunitari, nonché per l'avviamento di corsi di formazione previsti dal Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dalle disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Art. 3 bis — COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE

Le parti confermano il comune convincimento che, ad un positivo andamento delle relazioni sindacali, occorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria e convengono di costituire a livello provinciale una commissione paritetica con il compito di verificare attraverso il costante monitoraggio, la corretta applicazione del CPL dei lavoratori agricoli e florovivaisti, contribuendo alla corretta interpretazione delle norme contrattuali e oggetto di eventuali controversie intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo. Si occuperà inoltre di tutte le problematiche inerenti alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. La commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti stipulanti ai sensi del regolamento che in seguito sarà presentato ed approvato dalle parti.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 4 - ASSUNZIONE E FASE LAVORATIVA

L'assunzione di manodopera agricola è regolata dalle vigente disposizione di legge. L'assunzione degli operai a tempo indeterminato o determinato deve essere effettuata in base alle disposizione di cui alla L. 56/87, dell'art. 11 della Legge 83/70 e della Legge n. 608/96 e successive integrazioni e modificazioni, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

Per le principali colture agrarie della provincia di Catanzaro: cerealicoltura, viticoltura, agrumicoltura e frutticoltura, olivicoltura, orticoltura, acquacoltura, serricoltura, manutenzione, gestione e cura del verde e dell'ambiente bosco e sottobosco, agriturismo, vengono individuate rispettivamente le seguenti fasi lavorative:

- CEREALICOLTURA:

aratura; irrigazione; concimazione e semina , concimazione di copertura, diserbo, mietitrebbiatura,

- VITICOLTURA:

potatura secca e verde; legatura verde e secca; aratura terreno; trattamenti fitosanitari, raccolta uva, selezione, incassettamento, trasformazione del prodotto.

- AGRUMICOLTURA e FRUTTICOLTURA:

concimazione di base; potatura secca e ricaccio legno; lavorazione e preparazione terreno; trattamenti fitosanitari; irrigazione primaverili; irrigazioni estive; potatura verde; diradamento dei frutti; raccolta selezione; incassettamento; controllo infestanti.

- OLIVICOLTURA:

potatura secca e ricaccio di legno, aratura; concimazione; potatura verde; trattamenti fitosanitari; rullatura terreni; raccolta e trasformazione olive.

- ORTICOLTURA:

preparazione del terreno, aratura ; semina o trapianto; erpicatura; raccolta e trasformazione del prodotto; trattamento fitosanitari e irrigazione.

- ACQUACOLTURA, ZOOTECNIA E APICOLTURA:

preparazione e pulizia degli impianti di allevamento, introduzione avannotti, trattamenti sanitari, fase di alimentazione di animali, formaggi stagionati e non, pesca e confezionamento del pesce, raccolta miele, pastorizzazione, smielatura, mungitura.

- SERRICOLTURA:

preparazione del terreno o dei bancali di semina e trapianto, semina o trapianto, invasamento, confezionamento delle piante, trattamento fitosanitarie irrigazione/ fertilizzazione.

-MANUTEZIONE , GESTIONE E CURA DEL VERDE, BOSCO E SOTTOBOSCO:

preparazione del terreno, concimazione, semina o trapianto delle piante ornamentali, estirpazione e/o potatura delle piante, trattamenti fitosanitari, manutenzione cura del verde, pulitura bosco e sottobosco, rimboschimento, sfollo, diradamento.

- AGRITURISMO :

pulizie delle stanze e dei locali di ristorazione, predisposizione dei menù, preparazione dei pasti; servizio in sala, predisposizione delle attività di intrattenimento.

Limitatamente alle fasi lavorative sopra determinate l'assunzione dell'operaio a Tempo Determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata di ogni singola "fase lavorativa", fermo restando l'applicazione dell'art. 15 del presente Contratto. Le assenze dal lavoro, da qualunque causa dipendenti, non danno diritto alla retribuzione. La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per "fase lavorativa" potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, o altro evento che non concernente la prosecuzione della stessa fase lavorativa. L'anzidetta garanzia di occupazione viene, altresì meno per le aziende diretto coltivatrici, nei caso di rientro di unità o di scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Codice Civile.

Art. 5 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti ritengono di dare piena applicazione a quanto previsto dal CCNL in vigenza che detta le norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale per gli operai agricoli e florovivaisti.

Art. 6 — RIASSUNZIONE

Le parti convengono sul diritto alla riassunzione presso la stessa azienda della manodopera assunta a norma dell'art. 2 del presente CPL confermando quanto stabilito dal CCNL in vigenza.

Al fine di stabilizzare l'occupazione, il diritto alla riassunzione per gli OTD potrà essere garantita almeno per lo stesso numero di giornate effettuate l'anno precedente, salvo cause di forza maggiore.

Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità:

1) Professionalità;
2) Anzianità di servizio;
3) Carichi di famiglia.

Art. 7 - LAVORATORI MIGRANTI

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale. Si considerano migranti i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali, ai quali deve essere assicurato il rispetto del presente contratto e quanto stabilito dal C.C.N.L.

Art. 8 — VENDITA SULLA PIANTA

Nella provincia di Catanzaro esiste la vendita sulla pianta. Le aziende agricole che effettuano la vendita dei prodotti sulla pianta sono obbligate a darne comunicazione alle competenti sedi secondo le modalità e nei termini stabiliti dalla Legge.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 9 - CLASSIFICAZIONE

Con l'applicazione del presente CPL gli operai agricoli e florovivaisti sono classificati sulla base di tre aree professionali. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili, professionali, l'inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione del relativo parametro sono così definiti:

OPERAI AGRICOLI

Gli operai agricoli sono inquadrati in tre aree professionali comprendenti ciascuna diversi profili professionali.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli e così definita:

AREA 1^

Profilo professionale

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori compiessi o richiedenti specifica specializzazione

Gli operai agricoli ricadenti nell'area 1^ si classificano nei seguenti livelli.

Livello A Specializzato Super (par. 178) vengono inquadrati i responsabili degli impianti di lavorazione, trasformazione e commercializzazione di tutti i prodotti agricoli e zootecnici, conduttori di automezzi pesanti e autoarticolati, cuoco, portatore di piante di alto fusto, l'addetto all'impostazione degli impianti delle colture arboree, giardiniere, aiutante di laboratorio, conduttore di caldaie a vapore, meccanico, selezionatore di prodotti agricoli, elettricisti;

Livello B Specializzato (par. 170) vengono inquadrati il potatore, l'innestatore, il palafreniere, l'addetto agli stalloni da monta, il capouomo o fattore, il trattorista, il custode, il selezionatore di

piante innestate, preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, conduttori patentati di automezzi - trattori, conduttori di caldaia con patente diverse dal 1° e 2° grado, spedizionieri, costruttori di serre, addetto attività tempo libero, intrattenimento ed escursioni (animatori e guide turistiche), operatore subacqueo, addetto alle vendite e alla rappresentanza, addetto alla cassa e alle consegne, conducenti di mezzi aziendali superiori ai 10 posti.

AREA 2^

Profilo professionale

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

Gli operai agricoli ricadenti nell'area 2^ si classificano nei seguenti livelli:

Livello C Qualificato Super (par. 165) vengono inquadrati il motorista, addetti impianti termici, aiuti innestatoti in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze,conduttore di macchine semoventi, conduttore macchine selezionatrici di frutta e ortaggi in genere, l'addetto al ristoro agrituristico, casaro, lo stalliere di maneggio, addetto alla messa a dimora di grosse piante con zolla, addetto alle riparazioni idrauliche, addetto ai lavori di piccola muratura, operatore marittimo, l'addetto alla guardiania del centro aziendale, conducenti di automezzi aziendali fino ai 10 posti.

Livello D Qualificato (par. 152) vengono inquadrati tutti gli aiuti degli operai del livello B, preparatori di acqua da irrorazione, irroratori, imballatori, conduttori di piccoli trattori e di piccoli mezzi meccanici semoventi, estirpatori di piante adulte con zolla, l'addetto al taglio boschivo, l'addetto alla mensa aziendale, aiuto cuoco, gli addetti ai trattamenti antiparassitari e diserbo chimico, addetti alla conduzione e sistemazione di impianti irrigui a goccia e a pioggia, addetti alla cura e manutenzione del verde, giardiniere di aziende agrituristiche, addetti alla mungitura meccanica, tosatura, addetto alla vendita (vendita e tentata vendita), aiuto amministrativo, addetto copertura serre e tunnel.

AREA 3^

Profilo professionale

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

Gli operai agricoli ricadenti nell'area 3^ si classificano nei seguenti livelli:

Livello E1 Comune Qualificato (par. 137) vengono inquadrati gli operai preposti dal datore di lavoro per incarichi e mansioni specifiche individuati dal datore di lavoro non contemplati nei parametri inferiori, addetto in materia di origine, tracciabilità, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

Livello E Comune (par. 132) vengono inquadrati gli operai generici che eseguono lavori semplici non richiedenti specifici requisiti professionali, quali ad esempio: addetti alla pulitura del terreno, rampatura, spollonatura podalica, pulizia ambienti agricoli e agrituristici, addetti alla pulitura del sottobosco, addetti al carico e allo scarico, addetti ambienti zootecnici, addetti agli animali da

pascolo, addetti alla legatura vigna, spampinatura e sfemminellatura, al diserbo manuale, alla preparazione del letto di semina, manovale generico, addetto alla pulizia delle vasche di acquacoltura, addetto alla sala, addetto alle attività sportive e ludiche, addetto alla cantina, addetto all'opificio, addetto al punto vendita, addetto alla consegna dei prodotti agricoli.

Livello F Raccolta (par. 122) vengono inquadrati gli addetti alla raccolta di Fragole, Nettarine, Pesche, Uva, prodotti orticoli e le raccolte di prodotti non comprese nel parametro 108.

Livello G Raccolta (par. 108) vengono inquadrati gli addetti alla raccolta castagno e olive (nel periodo autunno - vernino), nocciole (nel periodo estivo - autunnale) e agrumi e cipolle limitatamente alle semplici fasi di preparazione e raccolta con rispetto delle tipologie e delle varietà. In questo parametro sono ricompresi anche i lavoratori di primo insediamento (per un massimo di 151 giornate cumulabili in un massimo di tre annualità).

OPERAI FLOROVIVAISTI

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

Conseguentemente la classifica degli operatori florovivaisti è così definita:

AREA 1^

Profilo Professionale

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.

Gli operai florovivaisti ricadenti nell'area 1^ si classificano nei seguenti livelli:

Livello A Specializzato Super (parametro 178) vengono inquadrati ibridatori, conduttori di automezzi pesanti e autoarticolati, giardiniere, potatore artistico di piante, potatore di piante di alto fusto, il meccanico, aiutante di laboratorio, conduttore di caldaie a vapore, elettricisti;

Livello B Specializzato (parametro 170) vengono inquadrati il potatore, l'innestatore, il vivaista, il trattorista, il selezionatore di piante innestate, preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, conduttori con patente per automezzi - trattori, conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, spedizionieri, costruttori di serre, conducenti di mezzi aziendali superiori ai 10 posti.

AREA 2^

Profilo Professionale

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

Gli operai florovivaisti ricadenti nell'area 2^ si classificano nei seguenti livelli:

Livello C Qualificato Super (parametro 165) vengono inquadrati tutti gli addetti agli impianti termici, addetti agli impianti delle serre, aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione della marze, conduttore di macchine semoventi, addetto alla messa a dimora di grosse piante con zolla, conducenti di automezzi aziendali fino a 10 posti.

Livello D Qualificato (par. 152) vengono inquadrati tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "B" preparatori di acqua da irrorazione, irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, conduttori di piccolo trattori e di mezzi meccanici semoventi, estirpatori trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla, l'addetto alla coltivazione in serra e vivai , addetti alla conduzione e sistemazione di impianti irrigui a goccia e a pioggia, l'invasatore di piantine, imballatore di piantine, addetto copertura serre e tunnel;

AREA 3^

Profilo Professionale

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

Gli operai florovivaisti ricadenti nell'area 3^ si classificano nei seguenti livelli:

Livello E1 Comune Qualificato (par. 137) vengono inquadrati gli operai preposti dal datore di lavoro per incarichi e mansioni specifiche individuati dal datore di lavoro non contemplati nei parametri inferiori, addetto in materia di origine, tracciabilità, rintracciabilità ed etichettatura dei prodotti.

Livello E Comune (par. 132) vengono inquadrati gli operai generici che eseguono lavori semplici non richiedenti specifici requisiti professionali, quali ad esempio: pulitura del terreno, rampatura, spollonatura podalica, pulizia ambienti agricoli e serre, addetti alla pulitura del sottobosco, addetti al carico e allo scarico, addetto al diserbo manuale, alla preparazione del letto di semina, addetti alla predisposizione della pacciamatura e alla cassa.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 10 — ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali distribuito in 6 giorni settimanali e in tal caso l'orario giornaliero sarà pari a 6 ore e 30 minuti. L'orario settimanale di 39 ore può essere distribuito, per esigenze aziendali, anche su 5 giorni, dal lunedì al giovedì 8 ore giornaliere e venerdì 7 ore giornaliere.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. dell'08/04/2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo orario settimanale di 44 ore.

Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne. In base all'art. 18 della legge 17/10/1967, n, 977 modificata dal d.lgs 4 agosto 1999, n. 345, l'orario di lavoro per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici, non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

Art. 11 - RIPOSO SETTIMANALE

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente coincidente con la domenica. Per gli addetti alle aziende zootecniche sarà garantito un riposo settimanale ininterrotto di 36 ore.

Nel caso di prestazione di lavoro di domenica deve essere concesso il riposo in un altro giorno della settimana e concessa la relativa maggiorazione prevista dal l'art. 14 del presente CPL.

Art. 12 - FERIE E PERMESSI

Le ferie e i permessi spettano agli operai assunti a tempo indeterminato, mentre per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49 del C.C.N.L. in vigenza In riferimento all'art. 36 del CCNL, fermo restando il riconoscimento al lavoratore del diritto di fruire a sua scelta nella misura del 50% del periodo di ferie, permessi e festività soppresse a lui spettanti, per la restante parte del periodo di ferie, le parti concorderanno tra loro e, ove sia presente in azienda, con la rappresentanza sindacale. I permessi spettanti sono quelli previsti dagli articoli 37, 38 e 39 del CCNL.

Art. 13 - PERMESSI STRAORDINARI

Oltre ai permessi previsti dagli art.. 37,38,39, del CCNL, sono concessi permessi straordinari di 6 ore, ai lavoratori che con documentazione clinica rilasciata da strutture pubbliche o private convenzionate con il S.S.N. , dimostrino che loro stessi, la moglie o il convivente, se inserito nello stato di famiglia, unioni civili, i figli, i genitori conviventi e i parenti di terzo grado, sono affetti da malattie per le quali sono prescritte cure ambulatoriali terapie e/o terapie comunque periodiche e necessarie, esami di laboratorio e/o indagini strumentali. Nel caso trattasi di emodializzati sono concesse ulteriori 4 ore settimanali, cumulabili con permessi previsti da altre leggi.

I lavoratori a Tempo Indeterminato possono utilizzare per ogni anno 8 ore, per visite mediche anche non legate alla mansione lavorativa, che l'azienda retribuirà, 4 ore per i lavoratori a Tempo Determinato che abbiano effettuato almeno 101 giornate contributive.

Viene riconosciuta la giornata retribuita ai lavoratori donatori di sangue o midollo osseo, comprovate con certificazione. I lavoratori hanno diritto ad 3 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita di un figlio, o in caso di decesso di parenti entro 2° grado, del coniuge e nei casi relativi alle convivenze. Nel caso in cui il datore di lavoro effettua il pagamento mensile con accreditamento in c/c, assegno circolare o di c/c, è tenuto a concedere al lavoratore un permesso retribuito pari a tre ore per rendere esigibile il pagamento effettuato.

Art. 14 — LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Sono considerati festivi tutte le domeniche e i giorni riportati agli art. 41 e 42 del CCNL. Si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre le 39 ore settimanali , fermo restante il limite massimo dì 12 ore di straordinario nella settimana.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:.

- lavoro straordinario 25%
- lavoro festivo 35%
- lavoro notturno 40%
- lavoro straordinario festivo 45%
- lavoro festivo notturno 60%

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore (es. addetti alle stalle ed addetti al ristoro agrituristico), si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 15%.

Il lavoro notturno è quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 del mattino successivo nei periodi in cui è in vigore l'ora solare; dalle ore 22,00 alle ore 5.00 nei periodi in cui è vigore l'ora legale.

E' consentito ai lavoratori che effettuino prestazioni di lavo straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni prevista, oppure il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (Banca delle ore).

Al fine di utilizzare il regime fiscale agevolato della detassazione previsto dalla normativa vigente in tema di voci retributive collegati ad aumenti di produttività, competitività e redditività, si fa riferimento agli accordi stipulati a livello territoriale e aziendale.

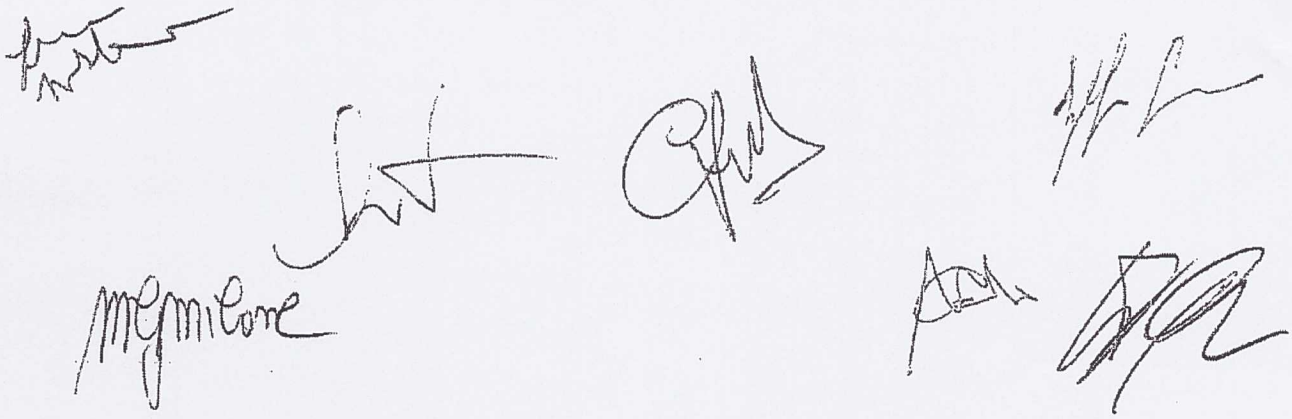
ART. 15 - INTERRUZIONE E RECUPERI

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzione dovuta a causa di forze maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datare di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore. Tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Nell'azienda ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457. In caso di impedimento di raggiungimento del posto di lavoro dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (per cause non imputabili al lavoratore) la giornata non viene considerata assenza ingiustificata e il datore di lavoro potrà procedere al recupero delle ore non lavorate con le modalità previste dal presente articolo.

Ai lavoratori a tempo indeterminato che operano negli Enti e Istituti che svolgono attività di ricerca sperimentazione e divulgazione agricola, che beneficiano del trattamento di cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una ulteriore integrazione del 10% (DIECI per cento) del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza oltre all'integrazione prevista dall'art. 63 del CCNL



NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 16 - RETRIBUZIONI

Le parti firmatarie del presente CPL convengono di concedere a tutti i lavoratori un incremento di salario pari al 2,4%. L' aumento decorre dal 1° aprile 2017 con un 1,2%, ed un ulteriore 1,2% di aumento avrà decorrenza a partire dal 31 dicembre 2017.

A decorrere dal 1° aprile 2017, i salari al lordo delle trattenute di legge per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Catanzaro sono i seguenti:

a) TABELLA OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI A TEMPO INDE TERMINATO
b) TABELLA OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI A TEMPO DETERMINATO

Per gli operai assunti negli Enti di ricerca, sperimentazione e divulgazione, l'aumento salariale avrà decorrenza dal 1° gennaio 2017.

c) TABELLA A TEMPO INDETERMINATO ENTI DI RIC. E SPERIM.
d) TABELLA A TEMPO DETERMINATO ENTI DI RIC. E SPERIM.

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

1) salario contrattuale;
2) terzo elemento per gli operai a tempo determinato;
3) salario integrativo provinciale.

Le retribuzioni degli operai a tempo determinato, sono comprensive del 3° elemento che è pari al 30,44% così ripartito;

festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
ferie	8,33%
13^ mensilità	8,33%
14^ mensilità	8,33%

PREMI PER OBIETTIVI

Al fine di utilizzare il regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente, relativamente ai premi per obiettivi o di risultato, le parti concordano sull'istituzione del premio per obiettivi/accordo di produttività a livello aziendale, tenendo conto dei diversi risultati raggiunti ed utilizzando come parametri di riferimento: a) la produzione lorda vendibile; b) il numero dei lavoratori e monte giornate di occupazione per annualità; c) ulteriori specifici indicatori di incremento della qualità e delle produzioni.

Art. 17 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all' 8,63% calcolato sul salario contrattuale definito dal presente CPL. Per le ore di lavoro non ordinano, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10% del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il T.F.R., non si calcola sul 3° elemento.

Art. 18 - VALORI SOSTITUTIVI - ABITAZIONE ED ANNESSI

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato i quali fruiscono dell'alloggio in azienda e degli annessi, viene stabilita ai soli fini del calcolo della 13^ e della 14^ mensilità e del trattamento di fine rapporto, un'indennità sostitutiva annua frazionabile di € 80,00 (ottanta) per abitazione; € 15,00 (quindici) per il pollaio; € 15,00 (quindici) per il porcile; € 15,00 (quindici) per l'orto.

Art. 19 - INDENNTTA' CHILOMETRICA

Ai lavoratori che operano nelle aziende agricole, florovivaiste, ed Enti e Istituti di ricerca e sperimentazione, ai quali il datore di lavoro non fornisce il mezzo di trasporto per recarsi dalla località di residenza all'azienda, viene erogata, in aggiunta al salario, una indennità Kilometrica pari ad 1/5 dei costo della benzina, per ogni km percorso. La distanza si calcola tra il comune di residenza o (frazione) e l'azienda, la strada deve essere quella più breve sulle vie pubbliche transitabili e percorsi autorizzati. Nelle aziende agricole e florovivaistiche l'indennità kilometrica viene erogata purchè la distanza tra l'abitazione ed il luogo di lavoro sia superiore ai 30 Km tra andata e ritorno. Nel caso in cui per raggiungere il posto di lavoro, il tempo impiegato tra andata e ritorno superi i 90 minuti, quello eccedente è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 20 - BUONI PASTO

Viene stabilita una indennità, avente la natura di rimborso spese forfetario nella misura giornaliera di € 6,00 da corrispondere ai lavoratori che operano negli Enti e Istituti di Ricerca, Sperimentazione e divulgazione per l'effettiva presenza in azienda o sul posto di lavoro, indipendente dall'orario effettuato.

Art. 21 - INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA

Ai lavoratori a Tempo Indeterminato in caso di malattia non inferiore a 10 giorni di calendario, l'azienda dovrà provvedere al pagamento dei primi tre giorni di assenza da erogare nella mensilità di competenza.

Art. 22 - OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, dovranno corrispondere agli operai le competenze 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 dì paga;
Festività: alla scadenza del periodo di paga in corso;
14^ mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
13^ mensilità: in coincidenza con le feste del Santo Natale;
Trattamento di fine rapporto: all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

Per gli OTD le ferie, le festività, la 13^ e la 14 mensilità sono conglobate nel terzo elemento.

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

Art. 23 - CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE PER ETA'

La classificazione e la retribuzione per gli operai è determinata, per ciascun profilo professionale del presente CPL, in relazione all'età, nel modo seguente:

- oltre i 16 anni: 100%;
- dai 14 ai 16 anni compiuti: 90%

Art.24 - ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE (EBAT)

L' E.B.A.T., costituito dalle parti firmatarie del C.P.L continuerà a corrispondere le prestazioni nel caso di malattia o di infortunio, mediante una quota aggiuntiva di retribuzione, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali che sarà erogata agli operai come indennità Integrativa giornaliera per il numero di giornate, nell'Importo e con la modalità previste dal regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo e, comunque, nella misura non superiore alla differenza tra 80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.
L'erogazione del trattamenti integrativi e di tutte le altre prestazioni previste dalla bilateralità viene assolta tramite l' E.B.A.T., a norma dell'art 8 e seguenti del C.C.N.L. 22 ottobre 2014.

L'E.B.A.T. può svolgere:

- le funzioni demandate all'Osservatorio provinciale dall'art. 9 del vigente CCNL, ai Centri di formazione agricola di cui all'art.10 dei vigente CCNL, al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'allegato n.3 del CCNL; L'E.B.A.T. ai sensi della normativa vigente, costituirà una banca dati che possa agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; inoltre attiverà strumenti di formazione, informazione, al fine di qualificare la manodopera e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dagli attuali sistemi;
- organizzare e gestire attività e/o servizi di bilateralità in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal C.P.L., da appositi accordi tra le parti ed, eventualmente, con altri soggetti e istituzioni. A tal proposito L'E.B.A.T. individuerà prestazioni d'integrazione a sostegno al reddito da erogare ai lavoratori agricoli e florovivaisti a tempo determinato e indeterminato; erogherà inoltre una prestazione assistenziale a favore dei lavoratori a tempo indeterminato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo o per dimissioni per giusta causa;
- esercitare tutte le funzioni che le parti riterranno opportuno affidare anche al fine di migliorare le relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione.
- esercitare le attività previste dall'Avviso comune 16/09/2011 e del 24/01/2012 in materia di semplificazione degli adempimenti relativi alla formazione, informazione e sorveglianza sanitaria per i produttori agricoli e le imprese che impiegano lavoratori stagionali, in particolare fino a 51 giornate, attivando apposite convenzioni con i servizi sanitari, medici competenti e altri soggetti operanti nei campi della sicurezza ecc.

L'EBAT attiverà apposite misure a favore delle aziende agricole relative al trasporto dei lavoratori presso la sede di lavoro in base alla consistenza aziendale; hanno priorità nell'erogazione della prestazione.
Il rimborso relativo alla prestazione di cui sopra sarà definito dal regolamento dell'EBAT.
L' E.B.A.T., attiverà apposite misure a favore delle aziende agricole relative alle viste mediche.
Il Regolamento E.B.A.T. individuerà le modalità ed i requisiti per accedere ai servizi e alle prestazioni sopradette.

I lavoratori agricoli e florovivaisti in relazione alle prestazioni erogate dall'E.B.A.T. potranno sottoscrivere delega sindacale in favore delle OO.SS. dei lavoratori firmatari del presente contratto (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL). L'E.B.A.T. provvederà a versare le quote alle OO.SS. per come comunicato dalle stesse. L'importo della delega sarà oggetto di apposita comunicazione delle OO.SS. dei lavoratori.

Per consentire all'EBAT di assicurare ed erogare le prestazioni assistenziali sopra indicate, nonché svolgere le altre attività ad esso demandate, il datore di lavoro deve versare, obbligatoriamente, all' E.B.A.T. una contribuzione pari al 3,00% (1,50 % a carico del datori di lavoro e 1,50 % a carico dei lavoratori) da calcolare sul salario corrisposto o di miglior favore per ogni giornata prestata dalle suddette categorie di operai.

Tale quota, cosi come previsto dalla Statuto e Regolamento dell'Ente, è a sua volta ripartita nella misura del 52% da destinare per fini assistenziali e per il 48% da destinare quale contributo di assistenza contrattuale provinciale per lo svolgimento di altre attività.
Il contributo di assistenza contrattuale provinciale è a sua volta ripartito in base agli accordi esistenti tra le parti.

Qualora il datore di lavoro non provveda al versamento della contribuzione totale sopra prevista (3,00%), che è da ritenersi adempimento contrattuale e che consente, tra l'altro, di goder dei benefici fiscali e previdenziali a decorrere dal 1° Gennaio 2016, fermo restando che comunque il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'E.B.A.T. la quota salariale dell' 1,50% trattenuta al lavoratore, l'obbligo di corrispondere le prestazioni integrative equivalenti per malattia e infortunio, nonchè le altre prestazioni aggiuntive previste dal regolamento e dai deliberati dell'E.B.A.T., è assolto dal datore di lavoro stesso mediante a corresponsione diretta delle prestazioni al lavoratore, corrispondendo, inoltre una somma aggiuntiva, nel caso di malattia ed infortunio, nella misura di € 10,00 giornaliere per tutto il periodo di durata dell'evento. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere tali integrazioni, anche se il rapporto di lavoro è cessato.

Nota a Verbale

La nuova contribuzione a favore dell' E.B.A.T., nonché le nuove modalità integrative previste dall'art. 24 del presente C.P.L., decorreranno dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che è stata sottoscritta con l' INPS. Fino a tale data resta ferma la contribuzione dovuta al F.I.M.I. nella consueta misura già fissata dal CPL per gli operai agricoli e florovivaisti e l'operatività sarà garantita dallo stesso F.I.M.I.

Art. 25 - LAVORI PESANTI, NOCIVI E DISAGIATI

Sono da considerare lavori pesanti:

- lavori manuali eseguiti comunque in acqua: escavazione di pozzi, scavi profondi oltre m. 1,50;
- scavi di galleria per la ricerca dell'acqua;
- trasporto a spalle di pietrame;
- tagli ed abbattimento di alberi di alto fusto, pigiatura d'uva;
- scarico e carico di automezzi di grossa portata senza l'ausilio di alcun mezzo meccanico.

La maggiorazione concordata è del 20% limitatamente alla durata della prestazione dei lavori,

Sono considerati lavori nocivi:

- irrorazione con prodotti dei presidi sanitari della prima classe;
- irrorazione con esteri fosforici;
- svuotatura a mano o con pompe di pozzi neri, di vasche di urine.

Per tali lavori nocivi, a parità di retribuzione e di qualifica, ci sarà una riduzione di orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti giornalieri ed una maggiorazione del 22%.

Sono considerati lavori disagiati tutti quelli effettuati nella stagione estiva nelle ore più calde della giornata tra le ore 11,30 e le ore 14,30. Per tali disagi ai lavoratori viene consentita una pausa di 10 minuti ogni ora (tra le ore 11,30 e le ore 14,30).

Art. 26 - CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica.

Gli operai agricoli e florovivaisti, nel caso di gravi patologie (oncologiche) hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un ulteriore periodo di 180 giorni non retribuiti oltre a quello previsto dall'art. 60 del CCNL.

Gli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, che a causa di malattia o infortunio non hanno potuto completare la fase lavorativa, hanno diritto al recupero delle giornate. In ogni caso l'anno successivo hanno diritto alla riassunzione tenendo conto delle reali esigenze dell'azienda.

Art. 27 - PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE E DEL LAVORATORE

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti e rispettando gli importi riportati nei modelli F 24 inviati trimestralmente, o ad altra scadenza prevista dalle norme, dall'INPS.

I lavoratori che svolgono lavori nocivi avranno diritto ad essere sottoposti a visita medica periodica per come previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro con corresponsione della retribuzione durante il periodo di assenza.

SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel rapporto di lavoro individuale a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi n. 604/1966 e n. 300/70 e successive modificazioni.

Art. 28 — NORME DISCIPLINARI

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

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

Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a secondo della gravità e della loro recidiva con:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), e e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300

NORME FINALI

Art. 29 - ESCLUSIVITA' DI STAMPA

Il presente C.P.L. conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti di legge. Viene concordato e confermato, quanto previsto dall'art. 92 del CCNL 22 ottobre 2014.
Le parti, pertanto, si impegnano a non stipulare accordi con altre parti sindacali.

Le Organizzazioni Datoriali	Le Organizzazioni Sindacali
Confagricoltura	*FAI-CISL*
CIA	*FLAI- CGIL*
Coldiretti	*UILA-UIL*

IMPEGNO A VERBALE

Nel presente Contratto vengono inserite le tabelle relative al rapporto di lavoro esistenti tra gli operai agricoli e gli Enti e Istituti che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola.

TABELLE RETRIBUTIVE

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO DI AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCIA DI CATANZARO

Area	Qualifica	Livelli	Parametro		Aum. 1,2%	Aum. 1,2%
				Dal 01/05/2015	Dal 01/04/2017	Dal 31/12/2017
1	Specializzato Super	Livello A	178	€ 1.478,00	€ 1.495,74	€ 1.513,68
	Specializzato	Livello B	170	€ 1.411,58	€ 1.428,52	€ 1.445,66
2	Qualificato Super	Livello C	165	€ 1.370,06	€ 1.386,50	€ 1.403,14
	Qualificato	Livello D	152	€ 1.262,12	€ 1.277,27	€ 1.292,59
3	Comune	Livello E	132	€ 1.096,04	€ 1.109,19	€ 1.122,50
			100	€ 830,34	€ 840,30	€ 850,39

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI OPERAI A TEMPO DETERMINATO DI AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCIA DI CATANZARO

RETRIBUZIONI DAL 01/04/2017 AL 31/12/2017 (AUMENTO 1,2%)

Area	Qualifica	Livelli	Param	Paga giorn.	Paga Oraria	3° elem. 30,44% giorn.	3° elem. 30,44% Orario	Paga Lorda Giorn.	Paga Lorda Oraria
1	Spec.Super	Livello A	178	€ 57,37	€ 8,83	€ 17,46	€ 2,69	€ 74,83	€ 11,51
	Spec.zzato	Livello B	170	€ 54,79	€ 8,43	€ 16,68	€ 2,57	€ 71,47	€ 11,00
2	Qual.Super	Livello C	165	€ 53,18	€ 8,18	€ 16,19	€ 2,49	€ 69,37	€ 10,67
	Qualificato	Livello D	152	€ 48,98	€ 7,54	€ 14,91	€ 2,29	€ 63,89	€ 9,83
3	Com. Qual.	Livello E 1	137	€ 44,15	€ 6,79	€ 13,44	€ 2,07	€ 57,59	€ 8,86
	Comune	Livello E	132	€ 42,55	€ 6,55	€ 12,95	€ 1,99	€ 55,51	€ 8,54
	Raccolta	Livello F	122	€ 39,33	€ 6,05	€ 11,97	€ 1,84	€ 51,30	€ 7,89
	Raccolta	Livello G	102	€ 32,97	€ 5,07	€ 10,03	€ 1,54	€ 43,00	€ 6,62
			100	€ 32,23	€ 4,96	€ 9,81	€ 1,51	€ 42,04	€ 6,47

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI OPERAI A TEMPO DETERMINATO DI AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCIA DI CATANZARO

RETRIBUZIONI DAL 31/12/2017 AL 31/12/2019 (AUMENTO 1,2%)

Area	Qualifica	Livelli	Param	Paga giorn.	Paga Oraria	3° elem. 30,44% giorn.	3° elem. 30,44% Orario	Paga Lorda Giorn.	Paga Lorda Oraria
1	Spec.Super	Livello A	178	€ 58,06	€ 8,93	€ 17,67	€ 2,72	€ 75,73	€ 11,65
	Spec.zzato	Livello B	170	€ 55,45	€ 8,53	€ 16,88	€ 2,60	€ 72,33	€ 11,13
2	Qual.Super	Livello C	165	€ 53,82	€ 8,28	€ 16,38	€ 2,52	€ 70,20	€ 10,80
	Qualificato	Livello D	152	€ 49,57	€ 7,63	€ 15,09	€ 2,32	€ 64,66	€ 9,95
3	Com.Qual.	Livello E 1	137	€ 44,68	€ 6,87	€ 13,60	€ 2,09	€ 58,29	€ 8,97
	Comune	Livello E	132	€ 43,07	€ 6,63	€ 13,11	€ 2,02	€ 56,17	€ 8,64
	Raccolta	Livello F	122	€ 39,80	€ 6,12	€ 12,11	€ 1,86	€ 51,91	€ 7,99
	Raccolta	Livello G	102	€ 32,97	€ 5,07	€ 10,03	€ 1,54	€ 43,00	€ 6,62
			100	€ 32,62	€ 5,02	€ 9,93	€ 1,53	€ 42,55	€ 6,55

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI ORARIE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO OCCUPATI NEI CENTRI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

RETRIBUZIONI DAL 01/01/2017 AL 31/12/2017 (AUMENTO 2,5%)

Area	Liv.	Param.	Classificazione	Retrib. al 31/12/2015	Aumento del 2,5%	Totale Lordo
1	A	183	Special. Super	**1.585,09**	39,63	**1.624,72**
	B	173	Specializzato	**1.497,89**	37,45	**1.535,34**
2	C	150	Qualificato	**1.299,25**	32,48	**1.331,73**
3	D	142	Comune	**1.230,09**	30,75	**1.260,84**

RETRIBUZIONI DAL 31/12/2017 AL 31/12/2019 (AUMENTO 2,5%)

Area	liv.	Par	Classificazione	Retrib. al 31/12/2017	Aumento del 2,5%	Totale Lordo
1	A	183	Special. Super	**1.624,72**	40,62	**1.665,34**
	B	173	Specializzato	**1.535,34**	38,38	**1.573,72**
2	C	150	Qualificato	**1.331,73**	33,29	**1.365,02**
3	D	142	Comune	**1.260,84**	31,52	**1.292,36**

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI ORARIE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO OCCUPATI NEI CENTRI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

RETRIBUZIONI DAL 01/01/2017 AL 31/12/2017 (AUMENTO 2,5%)

Area	Liv.	Par	Qualifica	Retrib. 01/01/2017	3° el. 30.44	Totale Lordo	TFR 8.63%
1	A	183	Special. Super	9,61	2,93	**12,54**	0,83
	B	173	Specializzato	9,08	2,76	**11,84**	0,78
2	C	150	qualificato	7,88	2,40	**10,28**	0,68
3	D	142	comune	7,46	2,27	**9,73**	0,64

RETRIBUZIONI DAL 31/12/2017 AL 31/12/2019 (AUMENTO 2,5%)

Area	Liv.	Par	Qualifica	Retrib. 31/12/2017	3° el. 30.44	Totale Lordo	TFR 8.63%
1	A	183	Special. Super	9,85	3,00	**12,85**	0,85
	B	173	Specializzato	9,31	2,83	**12,14**	0,80
2	C	150	qualificato	8,08	2,46	**10,54**	0,70
3	D	142	comune	7,64	2,33	**9,97**	0,66

INDICE

- Stipula 2
- Parte introduttiva 2
  - Art. 1 - Oggetto del contratto 3
  - Art. 2 - Decorrenza e del contratto 3
  - Art. 3 - Comitati Bilaterali 3
  - Art. 3 bis - Commissione Paritetica Provinciale 3
- Costituzione del Rapporto di Lavoro, Collocamento e Mercato del Lavoro 4
  - Art. 4 - Assunzione e Fase Lavorativa 4
  - Art. 5 - Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale 4
  - Art. 6 - Riassunzione 5
  - Art. 7 - Lavoratori Migranti 5
  - Art. 8 - Vendita sulla Pianta 6
- Classificazione del Personale 6
  - Art. 9 - Classificazione 6
- Norme di Organizzazione Aziendale del Lavoro 6
  - Art. 10 - Orario di Lavoro 10
  - Art. 11 - Riposo settimanale 10
  - Art. 12 - Ferie e Permessi 10
  - Art. 13 - Permessi Straordinari 10
  - Art. 14 - Lavoro Straordinario Festivo e Notturno 10
  - Art. 15 - Interruzioni e Recuperi 11
- Norme di Trattamento Economico 11
  - Art. 16 - Retribuzioni 13
  - Art. 17 - Trattamento di Fine Rapporto 13
  - Art. 18 - Valori sostitutivi - Abitazione ed annessi 13
  - Art. 19 - Indennità chilometrica 14
  - Art. 20 - Buoni Pasto 14
  - Art. 21 - Infortunio sul lavoro e Malattia 14
  - Art. 22 - Obblighi particolari tra le parti 14
  - Art. 23 - Classificazione per età 14
  - Art. 24 - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (EBAT) 15
  - Art. 25 - Lavori Pesanti e Nocivi 15
  - Art. 26 - Conservazione del Posto di Lavoro 17
  - Art. 27 - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute del Lavoratore 17
- Sospensione Risoluzione del Rapporto di Lavoro..... 17
  - Art. 28 - Nome Disciplinari 18
- Norme Finali 18
  - Art. 29 - Esclusività di Stampa 18
- Tabelle Retributive 18
  - Tabella Retribuzioni Operai Tempo Indeterminato 19
  - Tabella Retribuzioni Operai Tempo Determinato 19
  - Tabella Retribuzioni Centri di Ricerca 20