Confagricoltura Reggio Calabria

COLDIRETTI REGGIO CALABRIA

CIA

UILA

FAI CISL

PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

DELLA PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

01 gennaio 2016 – 31 dicembre 2019

Venerdì 03 marzo, dell'anno 2017, presso la sede di Confagricoltura Reggio Calabria, via Cardinale Tripepi, 7 – Reggio Calabria

TRA

la **CONFAGRICOLTURA di Reggio Calabria**, rappresentata dal Presidente Avv. *Antonino Lupini*, assistito dal Direttore *Angelo Politi*;

la **FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI di Reggio Calabria,** rappresentata dal Presidente dott. *Stefano Bivone*, assistito dal Direttore *Lorenzo Cusimano*;

la **CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di Reggio Calabria,** rappresentata dal Presidente dott. *Antonio Franconeri,* assistito dal Direttore *Domenico Gattuso;*

E

la **UILA – UIL** rappresentata dal Segretario Generale *Antonino Merlino* e dai componenti la Segreteria sigg. *Di Masi Angelo, Zurzolo Concetta, Modafferi Antonio Vito, Surace Damiano, Di Masi Antonio;*

la **FAI – CISL** rappresentata dal Segretario Generale *Romolo Piscioneri*, e dai componenti Sigg. *Vincenzo Messineo, Antonino Zema, Elena Murdica, Francesco Ferraro;*

viene stipulato il Contratto Collettivo di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti, da valere per tutto il territorio della Provincia di Reggio Calabria.

Gli articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 23 pagine, riguardano le seguenti materie: parte introduttiva; relazioni sindacali; costituzione del rapporto di lavoro, collocamento e mercato del lavoro; classificazione del personale; organizzazione aziendale del lavoro; trattamento economico; previdenza, assistenza e tutela della salute; sospensione, risoluzione del rapporto di lavoro e provvedimenti disciplinari; disposizioni finali.

PARTE INTRODUTTIVA

PREMESSA

Il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di Reggio Calabria, si pone l'obiettivo di attenuare le complesse problematiche che sta vivendo il settore primario a seguito della riforma della politica agricola comunitaria, ma ancora di più per la sempre maggiore concorrenza di prodotti agricoli provenienti da paesi terzi. La mancanza di una guida e di un supporto istituzionale che tuteli il "sistema Paese" e permetta un recupero di competitività ha mostrato tutte le sue inefficienze. In mancanza di una valida politica agricola nazionale, ma ancora di più una mancata attenzione delle politiche regionali per il settore primario porterà ancora di più ad una inesorabile indebolimento del tessuto agricolo e di conseguenza sociale. Di certo la nuova politica agricola comunitaria lancia sfide rinnovate al sistema delle imprese ed all'intero settore in termine di innovazione e qualità del prodotto e del lavoro. E proprio in questo quadro di mutamenti profondi l'agricoltura, della nostra provincia, dovrà sapere cogliere pienamente le straordinarie opportunità per il consolidamento di un ricambio generazionale significativo nella conduzione delle imprese, nei processi di innovazione e cambiamenti colturali. Accentuando, ove possibile, pratiche progettuali di implementazione delle attività imprenditoriali che ne sostanzino la multifunzione e/o multi attività. La multifunzionalità delle attività agricole sono la risposta appropriata all'enorme domanda di turismo rurale e di ritorno alle nostre radici "*contadine*" fortemente presenti nelle giovani generazioni. E' evidente che competere in un mercato globale, libero e aperto, costringe gli imprenditori agricoli ad affrontare, con coerenza e determinazione, i nodi rappresentati dalle caratteristiche strutturali delle imprese, dalle vocazioni produttive dei singoli territori. Tutto ciò richiede un forte rilancio per promuovere nuovi investimenti produttivi e infrastrutturali, la ricerca e l'innovazione, per immettere nel circuito dello sviluppo e del mercato tutte le risorse naturali del territorio. A questi fini è indispensabile un consolidamento delle **relazioni sindacali territoriali**, una **forte alleanza tra impresa e lavoro**, una rinnovata capacità di **individuare obiettivi comuni** sui quali occorre **fare sistema**. Siamo fortemente convinti, pertanto, che il rilancio ed il consolidamento delle relazioni sindacali passano attraverso l'affermazione di una nuova cultura che riconosca condizioni di lavoro rispettose della dignità delle persone, della loro sicurezza, del loro riconoscimento economico e professionale, di difesa della legalità, di sviluppo delle attività economiche. Insomma di un lavoro di qualità ed ETICO. Ma allo stesso tempo siamo convinti che l'impresa deve trovare il giusto ed equo profitto nello svolgimento dell'attività economica. In materia di mercato del lavoro bisogna costruire insieme, parte datoriale e parte sindacale, percorsi tendenti a far emergere il sommerso; contrastare il lavoro nero, le evasioni contributive e le elusioni, per affermare dinamiche di sviluppo corrette, trasparenti e di sana competitività, escludendo le aziende illegali dalla fiscalizzazione contributiva e da ogni forma di incentivo e sostegno economico. L'impegno profuso da tutte le parti che hanno sottoscrivono il presente contratto è quello di dare un quadro di regole condivise e responsabili al mondo dell'impresa e del lavoro in agricoltura.
Il presente Contratto Provinciale di Lavoro si rinnova su ciò che è demandato dagli artt. 90 e 91 del CCNL.

Art. 1
Oggetto del contratto

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro (CPL) regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro in agricoltura, singoli ed associati, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche, e gli operai agricoli, che operano nella provincia di Reggio Calabria, secondo le specifiche norme indicate nel CCNL del 22 ottobre 2014.

Si applica, altresì, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 c.c. e delle altre disposizioni di legge vigenti quali, a titolo esemplificativo:

Aziende agricole

- le aziende ortofrutticole; - le aziende olivicole, - le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie; - le aziende casearie; - le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);	- le aziende vitivinicole; - le aziende funghicole; - le aziende faunistico-venatorie; - le aziende agrituristiche; - fattorie didattiche; - fattorie sociali; - le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

Aziende florovivaistiche

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

Le parti contraenti si danno atto che la struttura contrattuale è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

Art. 2
Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze, espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 1° gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019.
Il contratto va disdettato 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 ha dato disdetta deve comunicare alla controparte le sue proposte sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.
Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno due mesi prima della scadenza del contratto.
Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
Il presente contratto conserverà la propria efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3
Sistema di Bilateralità

La bilateralità si esplica esclusivamente attraverso l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale, denominato (E.B.A.T.) Reggio Calabria.
L'E.B.A.T. Reggio Calabria, svolge i compiti e le attività assegnate all'osservatorio provinciale (art. 9 del CCNL); le attività previste dall'art. 12 del CCNL in materia di mercato del lavoro; le attività previste dall'art. 28 del CCNL in materia di convenzioni con riguardo alle peculiarità e caratteristiche del mercato del lavoro locale, nonché dei processi produttivi in agricoltura e nel settore florovivaistico.
L'EBAT Reggio Calabria realizza i seguenti scopi:

- ✓ integrare i trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia o di infortunio ed in genere di integrare l'assistenza pubblica per tutti i lavoratori nell'ambito del settore agricolo e florovivaistico della provincia di Reggio Calabria delle imprese in regola con i pagamenti;
- ✓ riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Reggio Calabria;
- ✓ osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo e florovivaistico della provincia di Reggio Calabria, anche con riferimento alle pari opportunità;
- ✓ promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Reggio Calabria;
- ✓ promuovere e incentivare misure atte a migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nel territorio della Provincia di Reggio Calabria in adempimento a quanto previsto dal D. L.vo 81/2008 ss.mm.ii;
- ✓ effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- ✓ riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. 18 del contratto provinciale di lavoro;
- ✓ esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali;
- ✓ realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- ✓ promuovere ed aiutare la semplificazione amministrativa e gli adempimenti burocratici per tutti i lavoratori del settore agricolo, anche quelli extracomunitari, e i produttori agricoli;
- ✓ promuovere e svolgere attività di conciliazione e di mediazione;
- ✓ istituire borse di studio per giovani studenti, figli di lavoratori agricoli e florovivaisti, particolarmente meritevoli;
- ✓ promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva.

Art. 4
Contribuzione ad EBAT - obblighi datori di lavoro

L'obbligo contrattuale, disposto dall'accordo tra le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'agricoltura nella Provincia di Reggio Calabria, definito dalla convenzione con l'INPS, viene assolto mediante versamento trimestrale attraverso il modello DMAG/R che autorizza l'INPS a trattenere l'importo convenuto, nella misura fissata dall'art. 20 del presente contratto di lavoro. Con apposito accordo le parti stabiliranno le quote della predetta contribuzione da destinare al finanziamento delle singole attività sopra elencate. Le risorse derivanti dalle contribuzioni trimestrali sono ripartite negli appositi e specifici fondi a destinazione vincolata. Il versamento dei contributi all'EBAT Reggio Calabria avverrà unitamente alla riscossione trimestrale dei contributi agricoli unificati tramite modello F24. In mancanza di tale versamento non saranno garantiti i servizi e le prestazioni, sia alle imprese che ai loro dipendenti. In caso di ritardo del versamento dei contributi, si applicherà una contribuzione addizionale (finalizzata a coprire le maggiori spese amministrative) pari a 3 euro per mese di ritardo riferito a ciascuna posizione lavorativa associata, oltre ad un interesse di mora pari al tasso legale maggiorato di 2 punti.
I datori di lavoro che applicano il contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Reggio Calabria hanno l'obbligo di adesione all'EBAT Reggio Calabria.

In caso di mancata iscrizione al sistema della bilateralità, in ottemperanza alle norme vigenti in materia, i datori di lavoro sono obbligati a corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 5
Assunzione e fase lavorativa

Fermo restando a quanto già previsto all'art. 13 del CCNL, l'assunzione di manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.
Essa può avvenire a tempo determinato o a tempo indeterminato.
L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa e in ottemperanza alle disposizioni delle norme di legge vigenti, con l'obbligo per il datore di lavoro di eseguire le comunicazioni prescritte all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.
L'assunzione a tempo determinato può avvenire:

a) per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionale o a carattere saltuario, per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
b) per l'esecuzione di lavori stagionali e/o per più fasi lavorative con garanzia occupazionale di almeno 102 gg. annue, nell'arco dei 12 mesi dalla data di assunzione;
c) di durata superiore a 180 gg. di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Per fase lavorativa si intende il periodo di tempo limitato alla 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 principali colture agrarie della provincia di Reggio Calabria, come di seguito elencate, possono indicativamente essere individuate le seguenti fasi lavorative:

- **OLIVICOLTURA**: potatura secca e ricaccio di legno, potatura verde, aratura, lavorazione e sistemazione del terreno, concimazione, trattamenti fitosanitari, irrigazione, rullatura terreni; raccolta e trasformazione olive;
- **AGRUMICOLTURA**: concimazione di base, potatura secca e ricaccio legno,lavorazione e sistemazione del terreno, trattamenti fitosanitari, irrigazione, potatura verde, diradamento dei frutti, raccolta e selezione dei prodotti, incassettamento;
- **VITICOLTURA**: potatura secca e verde, legatura verde e secca, lavorazione e sistemazione del terreno, trattamenti fitosanitari, raccolta uva, concimazione, selezione, incassettamento, trasformazione del prodotto;
- **FRUTTICOLTURA**: potatura, lavorazione e sistemazione del terreno, concimazione, trattamenti fitosanitari, irrigazione, raccolta e sistemazione dei prodotti;
- **ORTICOLTURA**: lavorazione e preparazione del terreno, semina o trapianto; erpicatura; raccolta e trasformazione dei prodotti, trattamenti fitosanitari e irrigazione;
- **COLTIVAZINI FLOROVIVAISTICHE**: lavorazione e preparazione del terreno, cimatura delle talee, invasatura, raccolta, concimazione, innestatura, potatura;
- **LAVORI GENERICI**: preparazione del terreno, concimazione, semina e/o trapianto delle piante ornamentali, estirpazione e/o potatura delle piante, trattamenti fitosanitari, manutenzione del territorio rurale, salvaguardia del paesaggio agrario e forestale, cura e manutenzione dell'assetto idrogeologico;
- **ZOOTECNIA**: preparazione dei pascoli, lavori di stalla, lavorazione e trasformazione dei prodotti;
- **AGRITURISMO**: pulizia delle stanze e dei locali di ristorazione, predisposizione del menù, preparazione dei pasti e servizio in sala, predisposizione attività di intrattenimento e ricreative;

- **ACQUACOLTURA**: sistemazione e pulizia degli impianti di allevamento, introduzione avannotti, trattamenti sanitari, fase di alimentazione, pesca e confezionamento del pesce;
- **ATTIVITA' AGRICOLE CONNESSE**: lavorazione conto terzi con macchinari e mezzi prevalentemente aziendali, trasformazione e manipolazione dei prodotti dell'agricoltura, fissati con decreto ministeriale, mansione di pulizia degli impianti agro energetici;
- **CEREALICOLTURA**: aratura e preparazione del terreno, concimazione, semina, , concimazione di copertura, diserbo, mietitrebbiatura;
- **SERRICOLTURA**: preparazione impianto, sistemazione del terreno, irrigazione, trattamenti fitosanitari, raccolta e lavorazione prodotti;
- **CASTAGNETO – NOCCIOLETO**: Potatura, pulizia e raccolta;
- **ATTIVITÀ FAUNISTICA VENATORIA.**

Limitatamente alle "fasi lavorative" sopra individuate, le assunzioni degli operai a tempo determinato si effettuano con garanzia di occupazione per tutta la durata di ogni singola fase lavorativa.
La retribuzione spettante è limitata esclusivamente alle ore di lavoro effettivamente prestate.
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, concreto e dimostrabile, che non consente la prosecuzione della stessa fase lavorativa.
Detta garanzia di occupazione viene altresì meno, per le aziende diretto coltivatrici, nel caso di rientro di unità o di scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Codice Civile.
Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.
Il contratto individuale di lavoro deve essere redatto in forma scritta, secondo le disposizioni indicate all'art. 14 del CCNL

Art. 6
Riassunzione

Le parti convengono sul diritto alla riassunzione presso la stessa azienda, per i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato nell'anno precedente e nei limiti dei fabbisogni reali di manodopera in aderenza alle colture praticate.
I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare per iscritto tale volontà, entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro al competente centro per l'impiego e per conoscenza al datore di lavoro.
Nella riassunzione si terrà conto:

- della professionalità;
- dell'anzianità di servizio;
- di coloro che nell'anno precedente hanno effettuato un maggior numero di giornate, nonché della situazione di famiglia.

Sono comunque esclusi i lavoratori per i quali siano state adottate sanzioni disciplinari.
Per quanto non ribadito, si applica l'art. 20 del CCNL vigente.

Art. 7
Lavoratori migranti

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione.
Agli stessi, deve essere assicurato il rispetto del presente contratto e quanto stabilito dall'art. 25 del CCNL.

Art. 8
Indennità chilometrica

Ai lavoratori migranti, per i quali l'azienda non mette a disposizione gratuitamente un mezzo per il trasporto, dal luogo di provenienza a quello di lavoro e viceversa, verrà pagata, in aggiunta al salario la seguente indennità chilometrica:

- 2,50 euro per spostamenti oltre i 04 km e fino a 12 km fra andata e ritorno;
- 3,50 euro per spostamenti oltre i 12 km e fino a 20 km fra andata e ritorno;
- 4,50 euro per spostamenti oltre i 20 km e fino a 30 km fra andata e ritorno;
- 5,50 euro per spostamenti oltre i 30 km e fino a 40 km fra andata e ritorno.

Per spostamenti oltre i 40 km fra andata e ritorno, oltre al rimborso di 5,50 euro, spetta un ulteriore rimborso pari ad 1/5 del prezzo della benzina verde per l'auto e 1/6 per motocicletta o motorino, per ogni chilometro percorso in più oltre i primi 40.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 9
Classificazione

OPERAI AGRICOLI

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre "aree professionali", comprendenti ciascuna diversi profili professionali.
Pertanto, la classificazione degli operai agricoli per la provincia di Reggio Calabria, è così definita:

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

Livello "a" ex specializzato Super (Parametro 178), vengono inquadrati gli operai altamente specializzati che, alle dirette dipendenze dei datori di lavoro o chi per essi, nell'ambito delle direttive impartite, svolgono la propria attività per l'esecuzione delle stesse. Pertanto occorrono specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato; perciò, sono da considerarsi di primo livello:

- Custodi aziendali aventi mansioni di fiducia e controllo delle merci;
- Conduttore di autotreni, autosnodati ed autoarticolati con portata superiore a 75 q.li che provvede alla loro manutenzione e alla riparazione ordinaria, effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dell'azienda;
- Operatore con attestato o in possesso di qualifica tecnico-pratica tale da condurre mezzi meccanici di trasformazione e conservazione dei prodotti agricoli, nonché caldaie di grande capacità;
- Idraulico, capace di eseguire in autonomia qualsiasi tipo di lavoro di particolare difficoltà, su disegno;
- Addetto ai separatori della trasformazione di essenze agrumarie.

Livello "b" ex specializzato (Parametro 170), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:

- Capo frantoiano, di frantoio a ciclo continuo con potenzialità di lavoro di 200 q. li nelle 24 ore della giornata, con più di quattro operai addetti;
- Capo magazzino ortofrutticolo;
- Trattorista addetto alla lavorazione e alla semina dei terreni;
- Conduttore di macchine scuotitrici;
- Potatore di piante di ulivo;
- Innestatore ed ibridatore;
- Potatore di piante da frutto;
- Preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- Responsabili delle cantine nelle aziende vitivinicole;
- Operatore subacqueo;
- Cuoco di aziende agrituristiche;
- Costruttori di serre:
- Fecondatore Laico;
- Conduttore di stalla;
- Operatore di laboratorio.

AREA II
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 prova.

Livello "c" ex qualificato Super (Parametro 164), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:

- Addetto alle macchine per la lavorazione del vino;
- Addetto alle macchine nei frantoi;
- Addetto alla raccolta di olive con mezzi meccanici;
- Conduttore di piccole macchine operatrici semoventi;
- Addetto ai frantoi;
- Abbattitore di piante di alto fusto;
- Addetto alla messa a dimora di piante da frutto;
- Addetto al confezionamento e alla selezione dei prodotti ortofrutticoli;
- Operatore marittimo;
- Addetto alle attività del tempo libero, intrattenimento ed escursioni (guide turistiche);
- Addetto alla vendita ed alla rappresentanza;
- Casaro;
- Addetto agli allevamenti di pollame, conigli e suini;
- Aiuto cantiniere;
- Coordinatore di attività venatoria;
- Esperti in attività e terapie con gli animali e con le piante;
- Esperti in progettazione e gestione delle aree verdi annesse alle strutture di cura.

Livello "d" ex qualificato (Parametro 147), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:

- Trattorista addetto al solo trasporto;
- Mungitore a mano e meccanica;
- Seminatore;

- Addetto all'irrigazione di vigneti, oliveti e agrumeti;
- Addetto alla pulizia dei torchi e delle essenze;
- Aiuto cuoco;
- Addetto allo spaccio aziendale;
- Addetto alle riparazioni idrauliche;
- Addetto ai lavori di piccola muratura;
- Addetto guardiania del centro aziendale;
- Istruttore fattoria didattica e attività sportive;
- Istruttore ippico responsabile di maneggio.

AREA III
Declaratoria

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

Livello "e" ex comune (Parametro 130) vengono inquadrati i lavoratori con mansioni miste comprese nella terza area che occasionalmente svolgono mansioni comprese nella seconda area, nonché mansioni di:
- Addetti alla distribuzione dei pasti nelle aziende agrituristiche;
- Addetto pulizie ambienti agricoli e agrituristici;
- Cameriere aziende agrituristiche;
- Addetti al funzionamento degli impianti di irrigazione;
- Addetti ai lavori pesanti o disagiati.

Livello "f " (Parametro 115) vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:
- Manovale generico;
- Operatore con mansioni di pulizia negli impianti agro-energetici;
- Addetto pulizia vasche di acquacoltura;
- Addetto alla cura e manutenzione del verde;
- Addetto alla pulizia dei terreni agricoli e degli impianti agro-energetici;
- Addetto allevamento selvaggina.

Livello "g" (Parametro 110) vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:
- Addetto all'imbottigliamento e lavori generici di selezione, confezionamento e imballaggio meccanico e/o manuale di prodotti ortofrutticoli.
- Addetto al pascolo del bestiame;
- Addetto consegna prodotti agricoli;
- Addetto vendita diretta.

Livello "h" (Parametro 100) vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:
- Addetto alla raccolta prodotti agricoli.

OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in tre aree professionali, comprendenti ciascuna diversi profili per qualifiche e mansioni.
La classificazione degli operai florovivaisti per la provincia di Reggio Calabria, è così definita:

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 specifiche specializzazioni.
Gli operai florovivaisti ricadenti nell'area I si classificano nei seguenti livelli:

Livello "a" ex specializzati Super (Parametro 125), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:
- Ibridatore – selezionatore;
- Conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse;
- Conduttore meccanico di autotreni o di autoarticolati;
- Aiutante di laboratorio;
- Potatore " artistico " di piante;
- Giardiniere;
- Conduttore di caldaie a vapore.

Livello "b" ex specializzato (Parametro 120), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:
- 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 da quella di 1° e 2° grado;
- meccanici;
- elettricisti;
- spedizionieri;
- costruttori di serre:

AREA II
Declaratoria

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 e per titolo, ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

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

Livello "c" ex qualificato Super (Parametro 116), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:
- addetto agli impianti termici;
- aiuto innestatore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
- tagliatore di talee;
- selezionatore di piante innestate.

Livello "d" ex qualificati (Parametro 112), vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:

- aiuto vivaista;
- aiuto potatore;
- aiuto innestatore;
- aiuto meccanico;
- aiuto elettricista;
- aiuto spedizioniere;
- aiuto costruttore di serre;
- preparatori di acqua da irrigazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali con zolla.

AREA III
Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.
Gli operai florovivaisti ricadenti nell'area 3" si classificano nei seguenti livelli:

Livello "e" ex comune (Parametro 100), vengono inquadrati i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.
Vanno inquadrati inoltre in quest'area i lavoratori che svolgono attività nell'ambito delle aziende florovivaistiche fornitrici di piante a scopo agricolo.

Profili:

- Preparatori di acqua da irrorazione;
- Concimatori;
- Pulitori;
- Innestatori.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 10
Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito mediamente nell'anno in 39 ore settimanali ed in 6.30 giornaliere.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 8.4.2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici 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.
L'orario normale di lavoro settimanale può essere superato, oltre che per le inderogabili necessità previste dalle leggi vigenti, anche per particolari esigenze di lavori stagionali per un periodo non superiore a 90 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 46 ore, e comunque non oltre i limiti di legge, dando luogo allo strumento della banca delle ore.
La necessità di utilizzo dello strumento della flessibilità va comunicato, da parte del datore di lavoro, preventivamente alle OO.SS. firmatarie del presente contratto specificando che lo stesso assume carattere eccezionale.

La giornata di sabato sarà considerata lavorativa ai fini previdenziali, secondo, quanto disposto dall'art. 5 della legge 16 febbraio 1977 n. 37.
Il riposo settimanale deve essere di 24 ore consecutive e di norma deve coincidere con la domenica.

Art. 11
Lavoro straordinario, festivo, notturno (CPL)

Il lavoro straordinario, festivo, notturno previsto dal presente CPL viene considerato:
a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto dall'art. 10;
b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui agli articoli 40 e 41 del CCNL;
c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.
Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione in atto.
Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.
Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

a) lavoro straordinario	20 %
b) lavoro festivo	30 %
c) lavoro notturno	35 %
d) lavoro straordinario festivo	35 %
e) lavoro festivo notturno	40 %

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.
Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 5%.
Per il personale a tempo determinato impegnato nelle attività di agriturismo si stabilisce che il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne e/o nei giorni festivi, viene retribuito con una maggiorazione del 10% in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

Art. 12
Interruzioni e Recuperi

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestato nella giornata. Se supera le 4 ore giornaliere, il lavoratore ha diritto al pagamento dell'intera giornata, salvo le previsioni di cui all'art. 44 del CCNL.
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 per non più di 12 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. 13
Ferie e permessi

A livello aziendale verrà concordato il periodo di godimento delle ferie, dei riposi e dei permessi, tenendo conto delle esigenze del lavoratore almeno per il 50% delle giornate di ferie;

sempre in sede aziendale si stabilirà la quantità di manodopera aggiuntiva necessaria alla sostituzione del personale che dovrà godere delle ferie.
Ai lavoratori extracomunitari, previa richiesta dal diretto interessato e fatte salve le esigenze tecnico produttive dell'azienda, si riconosce la possibilità della fruizione continuativa dell'intero periodo di ferie maturate nell'arco dell'anno.
Per comprovate esigenze familiari, agli operai a tempo determinato, potrà essere concessa, previa richiesta motivata, una aspettativa di 30 giorni lavorativi all'anno, non retribuiti.
Saranno concessi permessi retribuiti, ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovino nelle seguenti condizioni e nella misura sotto descritta:
- in caso di matrimonio: 10 giorni previsti dal CCNL;
- in caso di decesso di parenti o affini: 3 giorni;
- in caso di nascita di un figlio: 2 giorni.

Sono altresì concessi permessi straordinari, per non più di 4 ore mensili, ai lavoratori che con documentazione clinica rilasciata da strutture pubbliche o private convenzionate con il S.S.N., dimostrino che loro stessi, la moglie e/o i figli, se inseriti nello stato di famiglia, sono affetti da malattie per le quali sono prescritte cure ambulatoriali e/o terapie periodiche necessarie, esami di laboratorio e/o indagini strumentali.
I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 14
Corsi addestramento professionale

In attuazione a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL, il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 2 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 20% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. Nelle aziende che hanno fino a 4 operai a tempo indeterminato, potrà beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi un solo operaio per volta.
Le ore impiegate dal lavoratore per frequentare corsi di formazione, anche per favorire mediante apposite traduzioni, l'apprendimento delle nozioni più importanti fra i lavoratori extracomunitari, o di riqualificazione professionale, concordati con l'azienda, che si svolgono durante l'orario di lavoro, saranno retribuite come orario effettivo di lavoro.

Art. 15
Permessi corsi di recupero scolastico

Oltre quanto previsto dall'art. 39 del CCNL, all'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico, sono concessi permessi non retribuiti di 50 ore annue.
Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi resta complessivamente fissato nei limiti disciplinati dall'art. 39 del CCNL.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le norme di carattere economico, stabilite dal presente contratto provinciale, sono valide per il periodo compreso dal 01 gennaio 2016 al 31 dicembre 2019.

Art. 16
Retribuzione

Le parti, in aggiunta all'incremento salariale nazionale già definito, concordano un aumento di salario contrattuale complessivo del 2,2 % così ripartito:
- 1,1% a far data dall'01/01/2017;
- 1,1% a far data dall'01/01/2018;

da tradurre in cifra e collocarlo nelle tabelle salariali secondo l'articolazione indicata nell'art. 49 del CCNL.
Le prestazioni previste dall'ente bilaterale di cui all'articolo 3 e dal fondo integrativo malattia e infortuni di cui all'art. 20, costituiscono per gli operai agricoli e florovivaisti un diritto contrattuale al pari del rispetto dei livelli minimi di retribuzione e, pertanto, il mancato versamento da parte del datore di lavoro, costituisce, per ogni effetto di legge, mancato rispetto del Contratto Collettivo di Lavoro.
Le tabelle vanno così articolate sia per gli Operai Agricoli che per gli Operai Florovivaisti:
* OTI – salario contrattuale, scatti di anzianità, salario lordo, trattenute previdenziali, trattenute contrattuali;
* OTD – salario contrattuale, 3° elemento, salario lordo, trattenute previdenziali, trattenute contrattuali, TFR.

Il **Terzo elemento** è pari al 30,44% per gli operai a tempo determinato; detto elemento rappresenta il corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo determinato e calcolato su 312 giorni lavorativi:

Festività nazionali ed infrasettimanali	5,45%
Ferie	8,33%
13^ mensilità	8,33%
14^ mensilità	8,33%
TOTALE	**30,44%**

Art. 17
Salario per obiettivi o premio di risultato/produttività

Si concorderà in sede aziendale una maggiorazione del salario contrattuale per quei lavoratori che concorrono al raggiungimento di obiettivi e/o risultati produttivi precedentemente stabiliti.

Le parti convengono sulla necessità di istituire un "elemento di produttività territoriale" (EPT) legato ad obiettivi di produttività, redditività, efficienza.
Occorre individuare:
- somma annua del premio;
- modalità e tempi di erogazione, in base a parametri stabiliti.

Il tutto, si attiva, mediante apposito accordo aziendale o territoriale.

Art. 18
Rimborso spese e trasporti

Il lavoratore deve presentarsi all'inizio dell'orario lavorativo al centro aziendale, oppure sul posto di lavoro in precedenza indicato.
Nel caso l'azienda si doti, oltre che del centro aziendale, di ulteriori punti di concentramento per il ricovero e la manutenzione dei macchinari e delle attrezzature, nel rispetto delle esigenze di organizzazione aziendale e del lavoro, provvederà ad una assegnazione di manodopera fra i

vari centri come sopra individuati, tale da tenere anche conto della più favorevole distanza dall'abitazione per il lavoratore.
Quando al lavoratore, all'inizio dell'orario di lavoro, viene richiesto di presentarsi presso luoghi diversi dal proprio centro di riferimento, verrà a questi riconosciuto un rimborso chilometrico pari al maggior percorso che si ha, rispetto alla distanza fra la propria abitazione e il centro di riferimento.
L'uso del mezzo proprio deve essere autorizzato dall'azienda.
Per lo spostamento dei lavoratori con mezzo proprio, comandato dal datore di lavoro, sarà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/5 del prezzo della benzina verde per l'auto ed 1/6 per motocicletta o motorino.
Qualora all'inizio di ciascun trimestre venga rilevato che il prezzo alla pompa della benzina verde ha subito variazioni superiori al 5% rispetto alla rilevazione precedente i compensi di cui sopra saranno adeguati in ragione di 1/5 del maggiore o minor costo.
In alternativa a quanto sopra, le parti possono convenire un rimborso forfetario.
I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggi, vitto e alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.
Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Art. 19
Indennità mensa

Qualora nell'azienda con oltre 15 dipendenti, non esista un servizio di mensa, al lavoratore verrà corrisposta, in aggiunta al salario e per ogni giorno di effettiva presenza in azienda, un'indennità, avente natura di rimborso spese forfettario, nella misura giornaliera di euro 4,00 in caso di superamento di 6,5 ore lavorative.

PREVIDENZA - ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 Contributi extra – legem e contrattuali

Allo scopo di integrare le indennità di malattia e infortunio nonché erogare le altre prestazioni definite dallo specifico accordo intersindacale vigente, è stabilito un contributo per ogni giornata lavorativa pari all'1,50% delle retribuzioni effettivamente corrisposte agli OTD e delle retribuzioni effettivamente corrisposte per gli OTI.
Il contributo sarà rispettivamente nella misura dello 55% a carico delle aziende e dello 45% a carico dei lavoratori.
A titolo di contributo di assistenza contrattuale i datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle OO.SS. e delle OO.PP., firmatari del presente contratto, un ulteriore contributo dell'1,50%, con le medesime modalità di cui al comma primo.
Le quote a carico del lavoratore saranno trattenute dal salario ed evidenziate in busta paga dal datore di lavoro e da questi versate insieme alle proprie.

Art. 21
Lavori pesanti e nocivi

Si individuano quali lavori pesanti le attività che richiedono un notevole sforzo fisico, quali:
- il trasporto a spalla o in testa di pesi;
- lo scarico e il carico di automezzi senza l'ausilio di mezzi meccanici;
- lo scavo in profondità per la costruzione di pozzi;
- lo scavo di profondi canali di irrigazione e di bonifica;

- l'abbattimento con mezzi tradizionali di alberi di alto fusto.

Si individuano quali lavori nocivi le attività che possono pregiudicare la salute del lavoratore quali:

- lo svuotamento con mezzi tradizionali di pozzi neri;
- la pulizia di canali di scolo dai residui di prodotti di lavorazione di olive e di agrumi;
- i lavori eseguiti in acqua il cui livello sia superiore a 15 cm;
- la pulizia di cisterne di raccolta del mosto;
- l'uso di presidi sanitari appartenenti alla 1^ e 2^ classe.

Si concorda che la maggiorazione salariale da corrispondere ai lavoratori che effettuano lavori pesanti è pari al 20% della retribuzione, mentre per i lavoratori che effettuano lavori nocivi è pari al 30% della retribuzione.

Art. 22
Tutela della salute dei lavoratori

Oltre a quanto già previsto dal D.L.vo. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, D.L. 139/06, Regolamento CEE 1907/06 e Legge 123/07, nonché dall'art. 67 del CCNL in materia di salute e sicurezza, le parti stabiliscono che i lavoratori a contatto con sostanze nocive, avranno diritto ad essere sottoposti a visita medica periodica, così come stabilito dal documento di valutazione dei rischi predisposto dall'azienda, con corresponsione della retribuzione durante il periodo di assenza.

In quelle aziende dove trova impiego manodopera extracomunitaria, è necessario tradurre in lingua le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Resta l'esclusione dai lavori pesanti e nocivi, delle donne in maternità, alle quali, nel periodo di gravidanza, va garantita la possibilità di cambiare mansione.

Ai lavoratori che effettuano lavori pesanti, a parità di retribuzione, è riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari a 2 ore.

I lavoratori addetti a lavori nocivi limiteranno la prestazione a 4 ore giornaliere, effettueranno due ore e venti minuti di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione e di qualifica, e saranno adibiti per il resto delle ore in altre attività aziendali.

Per i lavori nocivi da effettuare in serra, verranno stabiliti eventuali riduzioni dell'orario di lavoro da definire in sede aziendale.

I lavoratori che debbono svolgere il lavoro in ambienti refrigerati, limiteranno tale prestazione a 2 ore, per il resto dell'orario lavorativo saranno adibiti ad altre attività aziendali.

I lavoratori addetti a lavori nocivi avranno diritto ad essere sottoposti a visita medica, con corresponsione della retribuzione durante il periodo di assenza.

Saranno utilizzati idonei sistemi di sicurezza per proteggere il lavoratore da possibili intossicazioni dermali o per inalazione. Tali sistemi individuali di protezione saranno forniti dall'azienda.

Le aziende, nel rispetto del D. Lgs 81/2008 e ss.ii.mm., forniranno ai lavoratori attrezzature e vestiari idonei a garantire la sicurezza sul posto di lavoro.

Art. 23
Quote Sindacali per delega

Le aziende agricole, per i lavoratori che ne fanno richiesta scritta (delega) sono tenute ad effettuare la trattenuta nella misura dell'1% del salario lordo risultante sulla busta paga, versandola direttamente all'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel rapporto individuale di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento degli operai non può avvenire che per giusta causa o giustificato motivo, secondo la disciplina delle leggi 604/66 e 300/70, come modificate dalla legge 108/90 o altre possibili modifiche a seguito del dibattito sulla riforma del mercato del lavoro.

Art. 24
Norme disciplinari

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono seguire con diligenza il lavoro affidato.
I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati al reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.
Le mancanze del lavoratore, potranno essere sanzionate in base alla loro gravità e alla loro recidività con:
a) ammonizione verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto;
L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere: a), b), c), d) ed e) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25
Condizioni di miglior favore

Le norme dettate dal presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore concordate fra i singoli datori di lavoro e lavoratori. Ogni condizione peggiorativa del presente contratto, pattuita tra le parti, è nulla a tutti gli effetti.
Per quanto non previsto nel presente CPL si rimanda al CCNL vigente.

Art. 26
Esclusività di stampa

Il presente contratto, conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.
La stampa del presente contratto integrativo provinciale di lavoro sarà a cura esclusiva dell'EBAT Reggio Calabria.
Viene concordato e confermato quanto previsto dall'art. 92 del CCNL.
Le parti, pertanto, si impegnano a non stipulare accordi con altre parti sindacali.
Espressamente si conferma che in forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti, di cui al presente CPL o qualsiasi estensione pattuita con altre parti, diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Per CONFAGRICOLTURA

Per COLDIRETTI

Per CIA

Per UILA-UIL

Per FAI - CISL

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI
PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

PAGA GIORNALIERA OTD

AUMENTO 01/01/2017

LIV./PAR.	PAGA BASE	AUMENTO 1,1%	TOTALE	CAC	EXTRA - LEGEM
A/178	75,67	0,83	**76,50**	**1,15**	**1,15**
B/170	72,29	0,80	**73,09**	**1,10**	**1,10**
C/164	69,79	0,77	**70,56**	**1,06**	**1,06**
D/147	62,63	0,69	**63,32**	**0,95**	**0,95**
E/130	55,46	0,61	**56,07**	**0,84**	**0,84**
F/115	49,14	0,54	**49,68**	**0,75**	**0,74**
G/110	45,85	0,50	**46,35**	**0,70**	**0,69**
H/100	42,41	0,47	**42,88**	**0,64**	**0,64**

AUMENTO 01/01/2018

LIV./PAR.	PAGA BASE	AUMENTO 1,1%	TOTALE	CAC	EXTRA - LEGEM
A/178	76,50	0,84	**77,34**	**1,16**	**1,16**
B/170	73,09	0,80	**73,89**	**1,11**	**1,11**
C/164	70,56	0,78	**71,33**	**1,07**	**1,07**
D/147	63,32	0,70	**64,02**	**0,96**	**0,96**
E/130	56,07	0,62	**56,69**	**0,85**	**0,85**
F/115	49,68	0,55	**50,23**	**0,75**	**0,75**
G/110	46,35	0,51	**46,86**	**0,70**	**0,70**
H/100	42,88	0,47	**43,35**	**0,65**	**0,65**

ALL'OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO COMPETE IL T.F.R. PER L'EFFETTIVO LAVORO ORDINARIO SVOLTO, PARI ALL'8,63% CALCOLATO SUL SALARIO CONTRATTUALE DEL PRESENTE CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

TABELLE SALARIALI OPERAI AGRICOLI
PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

PAGA MENSILE OTI

AUMENTO 01/01/2017

LIV./PAR.	PAGA MENSILE	AUMENTO 1,1%	TOT	CAC	EXTRA - LEGEM
A/178	1.563,25	17,20	**1.580,45**	**23,71**	**23,71**
B/170	1.516,28	16,68	**1.532,96**	**22,99**	**22,99**
C/164	1.463,26	16,10	**1.479,36**	**22,19**	**22,19**
D/147	1.313,07	14,44	**1.327,51**	**19,91**	**19,91**
E/130	1.162,85	12,79	**1.175,64**	**17,63**	**17,63**
F/115	1.030,31	11,33	**1.041,64**	**15,62**	**15,62**
G/110	897,78	9,88	**907,66**	**13,61**	**13,61**
H/100	850,00	9,35	**859,35**	**12,89**	**12,89**

AUMENTO 01/01/2018

LIV./PAR.	PAGA MENSILE	AUMENTO 1,1%	TOT	CAC	EXTRA - LEGEM
A/178	1.580,45	17,38	**1.597,83**	**23,97**	**23,97**
B/170	1.532,96	16,86	**1.549,82**	**23,25**	**23,25**
C/164	1.479,36	16,27	**1.495,63**	**22,43**	**22,43**
D/147	1.327,51	14,60	**1.342,12**	**20,13**	**20,13**
E/130	1.175,64	12,93	**1.188,57**	**17,83**	**17,83**
F/115	1.041,64	11,46	**1.053,10**	**15,80**	**15,80**
G/110	907,66	9,98	**917,64**	**13,76**	**13,76**
H/100	859,35	9,45	**868,80**	**13,03**	**13,03**

TABELLE SALARIALI OPERAI FLOROVIVAISTI
PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

PAGA GIORNALIERA OTD

AUMENTO 01/01/2017

LIV./PAR.	PAGA BASE	AUMENTO 1,1%	TOTALE	CAC	EXTRA - LEGEM
A/125	78,43	0,86	**79,29**	**1,19**	**1,19**
B/120	75,30	0,83	**76,13**	**1,14**	**1,14**
C/116	72,75	0,80	**73,55**	**1,10**	**1,10**
D/112	70,32	0,77	**71,09**	**1,07**	**1,07**
E/100	62,84	0,69	**63,53**	**0,95**	**0,95**

AUMENTO 01/01/2018

LIV./PAR.	PAGA BASE	AUMENTO 1,1%	TOTALE	CAC	EXTRA - LEGEM
A/125	79,29	0,87	**80,16**	**1,20**	**1,20**
B/120	76,13	0,84	**76,97**	**1,15**	**1,15**
C/116	73,55	0,81	**74,36**	**1,12**	**1,11**
D/112	71,09	0,78	**71,88**	**1,08**	**1,08**
E/100	63,53	0,70	**64,23**	**0,96**	**0,96**

ALL'OPERAIO AGRICOLO A TEMPO DETERMINATO COMPETE IL T.F.R. PER L'EFFETTIVO LAVORO ORDINARIO SVOLTO, PARI ALL'8,63% CALCOLATO SUL SALARIO CONTRATTUALE DEL PRESENTE CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

TABELLE SALARIALI OPERAI FLOROVIVAISTI
PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

PAGA MENSILE OTI

AUMENTO 01/01/2017

LIV./PAR.	PAGA MENSILE	AUMENTO 1,1%	TOT	CAC	EXTRA - LEGEM
A/125	1.398,09	15,38	**1.413,47**	**21,20**	**21,20**
B/120	1.343,40	14,78	**1.358,18**	**20,37**	**20,37**
C/116	1.298,46	14,28	**1.312,74**	**19,69**	**19,69**
D/112	1.254,17	13,80	**1.267,97**	**19,02**	**19,02**
E/100	1.121,32	12,33	**1.133,65**	**17,00**	**17,00**

AUMENTO 01/01/2018

LIV./PAR.	PAGA MENSILE	AUMENTO 1,1%	TOT	CAC	EXTRA - LEGEM
A/125	1.413,47	15,55	**1.429,02**	**21,44**	**21,44**
B/120	1.358,18	14,94	**1.373,12**	**20,60**	**20,60**
C/116	1.312,74	14,44	**1.327,18**	**19,91**	**19,91**
D/112	1.267,97	13,95	**1.281,91**	**19,23**	**19,23**
E/100	1.133,65	12,47	**1.146,12**	**17,19**	**17,19**

