
COLDIRETTI
FAI
CISL
UILA
CGIL
FLAI
CONTRATTO PROVINCIALE
PER GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI
DELLA PROVINCIA DI COSENZA
1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2019

CONTRATTO PROVINCIALE PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI COSENZA

1 GENNAIO 2016 31 DICEMBRE 2019

L'anno **2017** il giorno **24** del mese di **Novembre** in **Cosenza**
è stato sottoscritto il contratto provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Cosenza tra

Confagricoltura

di Cosenza, rappresentata dal Presidente Fulvia Michela **Caligiuri**, assistita dal Direttore Parisio **Camodeca**, dai delegati: Filippo **De Santis**, Maurizio **Bilotti** e Maria Grazia **Minisci**.

La Federazione Provinciale Coldiretti

di Cosenza, rappresentata dal Presidente Pietro **Tarasi**, assistito dal Direttore Francesco **Cosentini** e da Francesco **Cipolla** e Giuseppe **Gigliotti**.

La Confederazione Italiana Agricoltori

Calabria nord, rappresentata dal Presidente Ferdinando **Mortati**, assistito dal Direttore Davide **Vena** e Giovanni **Fazio**.

La FAI-CISL

federazione territoriale di Cosenza rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe **Lavia**, dai Segretari territoriali: Francesca **Arlotta**, Michele **Altieri** e con la partecipazione dei Dirigenti sindacali: Carmine **Pupo**, Antonio **Pisani**, Nadia **D'Acri**, Angelo **Gencarelli**, Carmela **Montalto**, Ekaterina **Popova**, Fiorella **Genova**, Acheropita **Turano**, Anna **Mungo**, Alexsandru Marian **Dudut**, Gaetano **Zaccato**.

La UILA–UIL

di Cosenza, rappresentata dal Segretario Generale Antonio **De Gregorio**, dai componenti la Segreteria Provinciale: Gianfranco **La Cava** e Maria **De Luca**, coadiuvati dai Dirigenti sindacali: Rosario **Milione**, Franco **Gencarelli**, Domenico **Alfano**, Ercolino **Cozza**, Rosaria Maria **Curatelo**, Luigi **Iacino** e dai R.S.A.: Franca **Donadio**, Teresa **Battista**, Andrea **Paese**, Giovanna **Nucerito**, Paola **Palermo** e Franco **Caputo**.

La FLAI-CGIL

territoriale di Cosenza, rappresentata dal Segretario Generale Adriano **Savaia**, coadiuvato dai Segretari territoriali: Antonio **Lopez**, Donatella **Stellato**, e dai Dirigenti sindacali Loris **Pesce**, Antonio **Pastore**, Sergio **Mazzuca**, Carmelina **Russo**, Antonio **Baratta**, Roberto **Salerno**.

La FLAI-CGIL

territoriale di Castrovillari, rappresentata dal segretario Generale Silvano **Lanciano**, dai componenti la segreteria Federica **Pietramala**, Irene **Gatto**, Giovanna **Capozzolo**, Kaissan **Katassou** e coadiuvato dai componenti la direzione territoriale: Raffaele **De Rose**, Francesco **Capparelli**, Franca **Tiesi**, Galizia **Alessio**, Annamaria **Schifino**, Leo **Senatore**, Oxana **Bekhuk** e dalle RSA: Francesco **Salmena**, Pasqualina **Bonafine**, Emilia **Di Bella**, Leone **Ferrara**, Rosaria **Aiello**, Antonella **Bulgarino**, Franco **La Cava**, Gaetano **D'Agostino**, Mario **Lanzillotta**, Vincenza **Motta**, Marco **Puntillo**, Osvaldo **Garofalo**, Giuseppe **Petrelli**.

L'occasione della pubblicazione del Contratto provinciale dei lavoratori agricoli e florovivaisti della Provincia di Cosenza per il biennio 2016/17 da parte dell'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (EBAT) ha un nuovo significato sia per i risultati raggiunti in termini di welfare che nella nuova definizione delle relazioni sindacali. L'evoluzione del Fondo Integrazione Malattie e infortuni (FIMI) in Ente Bilaterale trova, nello scopo riportato all'articolo 3 del Contratto, un nuovo impulso nella direzione della promozione della cultura del lavoro e della legalità che non può limitarsi alla mera applicazione di un contratto, ma volgersi alla diffusione delle buone prassi in un rapporto trasparente fra datori di lavoro e lavoratori.

Gli sforzi che occorre fare da parte dell'ente bilaterale devono focalizzarsi necessariamente sulla formazione dei soggetti che oggi sono interessati dal presente Contratto allo scopo di elevare la qualità delle prestazioni sia in termini di produttività sia di risultati. Tutto ciò rappresenta la strada maestra che occorre percorrere per rendere il lavoro utile all'economia del territorio e migliorare le attività nelle aziende agricole che oggi rappresentano il vero snodo nelle politiche di sviluppo di una regione quale la Calabria.

I prodotti di eccellenza che caratterizzano il nostro territorio e la nuova frontiera della distribuzione organizzata, che sempre più cerca nella tipicità la distinzione, non possono prescindere da una qualità del lavoro che abbia come scopo non solo quello di migliorare la qualità del prodotto ma di praticare un'etica del lavoro stesso.

Tutto ciò è racchiuso nel Contratto qui presentato frutto di una lunga e proficua concertazione e di un dibattito mai banale, forte e rispettoso delle varie istanze.

Comitato di Gestione
EBAT – FIMI

Il Presidente
Pietro Tarasi

INDICE

Lettera del Presidente	5
Parte introduttiva	7
Relazioni sindacali	8
Costituzione del rapporto di lavoro-collocamento	9
Classificazione del personale	11
Norme di organizzazione aziendale del lavoro	16
Norme di trattamento economico	17
Assistenza e tutela della salute	19
Diritti sindacali	21
Norme finali	22
Tabelle salariali	23
Allegato 1	29
Allegato 2	30

Art.1
OGGETTO DEL CONTRATTO

II presente CPL regola su tutto il territorio provinciale i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola ed associata che svolgono attività agricola, nonché attività affini e connesse comprese le aziende florovivaiste e di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura, itticoltura), le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato e gli operai agricoli da essi dipendenti. Nonché ai lavoratori dipendenti da imprese non agricole, singole e/o associate se addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli, nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli purché connesse a quelle di raccolta ed ai dipendenti degli Enti ed Istituti che svolgono attività di ricerca.

Art. 2
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

II presente contratto, sotto il profilo normativo ha durata quadriennale ed ha validità dal 1° Gennaio 2016 al 31 Dicembre 2019. Gli effetti economici sono riferiti, invece, al primo biennio di validità del presente CPL (2016/2017), demandando al rinnovo del CCNL di categoria gli effetti economici relativi al secondo biennio di validità.
II contratto va disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno.
La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alle controparti le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. II negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza, a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2 del CCNL.
II presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 3
ORGANISMO BILATERALE

Le organizzazioni firmatarie del contratto hanno costituito in data 14 Aprile 2015 – L' E.B.A.T (Ente Bilaterale Territoriale) quale organismo bilaterale che ha come scopi e finalità quelli previsti dall'art. 8 CCNL:

A 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 del territorio di propria competenza;

B riconoscere, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli del proprio territorio di competenza;

C osservare e monitorare e le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo del territorio di propria competenza anche con riferimento alle pari opportunità;

D promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro del proprio territorio di competenza;

E promuovere ed incentivare misure per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro nel territorio di propria competenza;

F effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;

G organizzare e/o gestire attività e servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti (di seguito CCNL), dal Contratto Provinciale di Lavoro per gli operari agricoli e florovivaisti (di seguito CPL) e/o da appositi accordi stipulati tra le parti istitutive dell'E.B.A.T (Ente Bilaterale Territoriale) e/o con Enti ed Istituzioni anche di natura pubblica;

H favorire e promuovere la piena occupazione dei lavoratori attraverso:
iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni occupazionali e formativi;
attività di formazione indirizzate ai lavoratori e ai datori di lavoro;
attività di intermediazione di cui all'art. 6 e 3 del Decreto Legislativo 276/2003;

I svolgere attività indirizzate alla tutela della salute dei lavoratori e alla sorveglianza sanitaria per le imprese anche attraverso la stipula di convenzioni con le ASP e con i medici competenti;

L realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;

M monitorare le dinamiche e le tendenze dell'impiego dei lavoratori stranieri e delle relative problematiche;

N monitorare e studiare l'andamento delle applicazioni contrattuali al fine di proporre iniziative alle parti interessate;

O monitorare le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico e sociale del settore agricolo e del sistema agroalimentare;

P promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione dei Contratti nel territorio di propria competenza;

Q svolgere, a livello territoriale, tutte le attività previste per l'Osservatorio provinciale all'art.9 del CCNL;
R svolgere tutti gli altri compiti e le funzioni previste dalle norme, dai Contratti di lavoro del settore agricolo e florovivaistico e quelli che le parti istitutive riterranno opportuno affidare;
S riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art.21 del contratto provinciale di lavoro;
T promuovere ed aiutare la semplificazione amministrativa e gli adempimenti burocratici per tutti i lavoratori del settore agricolo, anche quelli extracomunitari e i produttori agricoli;
U esercitare tutte le altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune affidare all' E.B.A.T (Ente Bilaterale Territoriale) per il miglioramento delle relazioni sindacali;
V promuovere e svolgere attività di conciliazione.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO COLLOCAMENTO

Art. 4
ASSUNZIONE E FASE LAVORATIVA

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge.
L'assunzione degli operai a tempo determinato deve essere effettuata per fase lavorativa o in base alle disposizioni dell'art. 11 della legge n. 83/ 1970, successive modifiche ed integrazioni e Legge 608/96.
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 di Cosenza.
Le fasi lavorative più rilevanti, individuate nelle colture agrarie della provincia, sono quelle di cui all'**allegato 1** a pagina 29.
Per le fasi di lavorazione individuate, l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".
La garanzia di occupazione, di cui al comma precedente, dell'operaio assunto per fase lavorativa viene meno o potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento dell'operazione colturale, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti ed obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi.
Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

Art. 5
RIASSUNZIONE
I contratti provinciali definiscono le modalità di esercizio di tale diritto

Le parti, preso atto di quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative in materia di "mercato del lavoro", concordano che i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative, hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda con la medesima qualifica e per gli stessi periodi, in relazione ai programmi colturali aziendali, presentando richiesta come da modello **allegato 2** a pagina 30.
Decorsa la ciclicità stagionale e/o colturale, senza che sia avvenuta l'assunzione per l'indisponibilità del lavoratore, il lavoratore medesimo decade dal diritto di riassunzione, salvo i casi di maternità, malattia, infortunio, comprovati presso l'ufficio di collocamento. È comunque fatta salva la validità annuale del diritto di assunzione.
In materia di riassunzione la precedenza prevista dall'art. 8/bis della L. 79/83 e successive modificazioni, viene stabilita secondo i seguenti criteri:
1) disponibilità;
2) professionalità;
3) condizioni familiari;
4) anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale.

Impegno a Verbale

In caso di provata innovazione di processo e/o di prodotto, che comporti modifiche nel numero e nelle mansioni della manodopera impiegata, le Parti, in sede aziendale, converranno, per eventuali riduzioni, di attenersi ai criteri previsti dall'art. 5.

Art. 5bis
VIOLENZA DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

In linea con la Convezione di Istanbul e la legge n. 119/2013 al fine di garantire la maggior protezione possibile per tutti coloro che, uomini o donne, siano vittime di violenza di genere, se debitamente certificato e denunciato agli organi competenti e che presentino idonea documentazione, sarà concessa la conservazione del posto di lavoro per un arco temporale di anni 3. L'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo alla conservazione del posto di lavoro e l'Azienda si impegna a garantire la segretezza della comunicazione.

Art. 6
LAVORATORI MIGRANTI

L'assunzione di manodopera migrante deve essere effettuata secondo le norme vigenti.
Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altre province o regioni per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.
Vista la conformazione geografica della provincia di Cosenza si considerano "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia e regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quella delle prestazioni di lavoro sia superiore a 60 km.

Art.7
LAVORATORI IMMIGRATI

L'assunzione di lavoratori immigrati deve avvenire secondo le normative vigenti. Ai lavoratori immigrati assunti a tempo indeterminato vengono garantiti permessi retribuiti per frequentare corsi di lingua nonché per facilitare il rispetto di festività religiose diverse da quelle già riconosciute. Viene consentita la possibilità di accumulare periodi di ferie per formare un periodo congruo finalizzato al rientro del lavoratore nel paese di origine.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 8
CLASSIFICAZIONE

Operai Agricoli
Con l'applicazione del presente CPL gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali e su 6 livelli; conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è cosi definita:

AREA 1ª DECLARATORIA

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

Livello 6 / Specializzato Super Parametro 183
Operai che per titolo ed esperienza lavorativa acquisita sono in condizioni di svolgere in autonomia lavori richiedenti alta capacità professionale.

Profili esemplificativi:
capo frantoiano di frantoio a ciclo continuo con potenzialità di lavoro di 200 Q.li nelle 24 ore della giornata e con più di quattro operai addetti;
operatore con attestato o in possesso di qualifica tecnico-pratica, tale da condurre e mantenere mezzi meccanici di trasformazione e conservazione dei prodotti agricoli nonché caldaie di grande capacita;
idraulico capace di eseguire con autonomia qualsiasi tipo di lavoro di particolare difficoltà o complessità su disegno;
addetti ai separatori della trasformazione di essenze agrumarie;
aiutante di laboratorio che riesce ad eseguire autonomamente analisi dei terreni o test sanitari sulle piante; addetto alla costruzione di serre che eseguono il progetto da disegno; capo cuoco, cuoco unico con attestato professionale; frigorista con attestato professionale capace di eseguire autonomamente qualsiasi tipo di intervento e di riparazione, capo casaro.

Livello 5 / Specializzato — Parametro 173
Operai che per titolo o esperienza lavorativa acquisita sono in grado di svolgere lavori richiedenti capacità professionale autonoma.

Profili esemplificativi:
Autista, frigorista con patente, conduttore di macchine semoventi complesse, di autotreni, autoarticolati ed autosnodati, caldaista con patente, elettricista, muratore, impiantista, meccanico specializzato, capo frantoiano, innestatore e ibridatore, preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti anti parassitari, casaro, aiuto cuoco, motoseghista, abbattitore di alberi ad alto fusto, addetto alla martellata, frigorista, addetto a compiti di guardiania e vigilanza per i quali ricorre il decreto prefettizio, capo stalla con competenza per le fecondazioni artificiali, carrellista specializzato, falegname, fabbro, addetto alla sicurezza attiva sul luogo di lavoro, in possesso di specifici titoli professionali attestanti capacità tecniche per le prime cure del caso.

AREA 2^{A} DECLARATORIA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo.
Gli operai agricoli ricadenti nell'area 2^{A} vengono classificati come segue:

Livello 4 / Qualificato — Parametro 150
Operai che svolgono compiti esecutivi non rientranti negli altri livelli.

Profili esemplificativi:
conduttore di macchine semoventi semplici, carrellista, addetto a guardiania e custodia, capo stalla;
trattorista che esegue tutte le lavorazioni meccaniche dei terreni e capace di eseguire lavori di piccole riparazioni e manutenzione, potatore e innestatore con provate

capacita di esperienze tecniche, operaio frantoiano; addetto ai trattamenti parassitari, meccanico, mungitore, addetto a macchine elettroniche per il confezionamento dei prodotti; montatore di impianti irrigui.

AREA 3^A^ DECLARATORIA

Livello 3 / Ex Comune — Parametro 142
Operai comuni che svolgono compiti esecutivi per i quali non sia richiesta particolare professionalità non inquadrati negli altri livelli.

Profili esemplificativi:
conduttore di motocoltivatori e decespugliatori, addetto alla messa a dimora di piante da frutto, aiuto mungitore, aiuto potatore con anzianità professionale inferiore a tre anni, cameriere.

Livello 2 / Comune — Parametro 130
Operai che svolgono lavori generici e semplici nonché tutte le altre attività che non possono essere comprese nei livelli superiori.

Profili esemplificativi:
aiuto meccanico, addetto ai lavori di stalla, addetto all'irrigazione, addetto ai lavori di semina, concimazione e raccolta foraggi, addetto agli impianti di acquacoltura/itticoltura, addetto alla vendita rientranti nelle attività connesse all'agricoltura, addetto alla lavorazione manipolazione e confezionamento in magazzino, addetto ai servizi di cucina e/o di pulizia per garantire l'ospitalità nelle aziende agrituristiche.
Vanno inquadrati inoltre, limitatamente alle piccole e medie aziende che non superano le 2.000 giornate lavorative annue, i lavoratori che svolgono in maniera mista, per più fasi di lavorazione, mansioni polivalenti comprese tra il 1° livello e il 5° livello.

Livello 1 - Operazione Raccolta - Parametro 110
Operai che svolgono tutte le fasi di raccolta e manipolazione di prodotti sul campo, nonché eventuali altre attività che non possono essere comprese nei livelli superiori.

Nota a verbale

Le parti convengono che, nelle aziende che superano le 2.000 giornate lavorative annue, nell'intento di garantire continuità occupazionale ai profili professionali utilizzati per più fasi colturali e con eventuali mansioni miste, di applicare il parametro medio tra quelli esistenti in tabella preventivamente comunicato dall'azienda alle OO.SS. firmatarie del presente contratto e da queste ratificato, specificando il numero dei lavoratori interessati ed il numero delle giornate lavorative.

Operai florovivaisti
Gli operai florovivaisti sono inquadrati in tre aree professionali, comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali. Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.
Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è cosi stabilita:

AREA 1^A^ DECLARATORIA

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

Livello "a" - specializzato super

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

Conduttore - meccanico di macchine agricole operatrici complesse: operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada, di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolge un'attività lavorativa polivalente come conduttore e come meccanico.

Conduttore - meccanico di autotreni o autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita, per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie, effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall' azienda svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

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

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

Giardiniere: l'operaio che, con autonomia ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori

di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie della stessa, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.

Conduttori di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Livello "b" - ex specializzati.

Vivaisti, potatori innestatori o ibridatori, preparatori di miscele semplici o composte per trattamenti antiparassitari, conduttori patentati di autotreni, automezzi, trattori, conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado, meccanici, elettricisti, spedizionieri, costruttori di serre.

AREA 2ª DECLARATORIA

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

Livello "c" - ex qualificati super.

Addetti agli impianti termici, selezionatore di piante innestate.
Per i lavoratori di quest'area, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, sarà riconosciuta l'apposita indennità di cui al presente contratto.

Livello "d" - ex qualificati.

Tutti gli aiuti degli operai di cui alla posizione organizzativa "c".
Tutti gli aiuti vanno compresi in questo livello, irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, imballatori, conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi, trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

AREA 3ª DECLARATORIA

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

Livello "e" - ex comuni.

Preparatori di acqua da irrorazione;
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: concimatori, pulitori e innestatori.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 9
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a 6 ore e 30 minuti giornaliere.
Di norma l'orario viene distribuito su 6 giorni settimanali.
L'orario di lavoro settimanale, fatte salve le attività zootecniche ed agrituristiche, può essere distribuito su 5 giorni settimanali o con una riduzione dell'orario di lavoro della giornata del sabato. In questa ipotesi, le ore non lavorate verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuare nei rimanenti giorni della settimana.
In presenza di particolari esigenze aziendali i lavoratori sono tenuti a prestare, nel corso della distribuzione dell'orario di lavoro di cui al 3° comma, la propria opera anche nella giornata del sabato.
In tale caso le ore eccedenti le 39 saranno retribuite con la maggiorazione prevista per lavoro straordinario.
Nelle aziende dove si applica la distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni con il sabato libero, detta giornata, per gli operai O.T.I., è considerata lavorativa a tutti gli effetti, in presenza di festività riconosciuta ricadente il sabato sarà regolarmente retribuita come per la domenica.
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 giorni, per un massimo di 48 ore settimanali e comunque non oltre i limiti di legge, dando luogo allo strumento della banca delle ore individuale con il recupero compensativo retribuito dell'orario maggiore effettuato.
II mancato recupero di detto superamento dell'orario di lavoro darà luogo al pagamento delle ore eccedenti il normale orario con le maggiorazioni di cui all'art. 42 del vigente CCNL.
Si precisa che lo strumento della flessibilità va comunicato preventivamente alle OO.SS. firmatarie del presente contratto specificando che lo stesso assume carattere eccezionale.

Art. 10
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le parti si rifanno integralmente a quanto regolamentato dal CCNL fatte salve eventuali trattative aziendali atte ad individuare soluzioni inerenti al godimento di diritti a riposo, alle ferie e quant'altro, senza creare disfunzioni organizzative.

Art. 11
PAUSE E RIPOSO GIORNALIERO

Quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo, a titolo di pausa, per il recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto non inferiore a 30 minuti complessivi.
In caso di processi lavorativi particolarmente gravosi e pesanti per come previsto dal successivo art. 18, è prevista una ulteriore sosta di 15 minuti, ogni 2 ore di lavoro, finalizzata al recupero delle energie fisiche, considerata orario di lavoro a tutti gli effetti.
Ferma restando la durata del normale orario settimanale di lavoro, il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. 66/2003, ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 12
RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:
1) salario contrattuale definito di cui al presente contratto;
2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3) eventuali maggiorazioni e/o indennità contrattualmente prevista;
4) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

II valore di cui al punto 2 deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
II terzo elemento di cui al punto 4 compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

festività nazionali e infrasettimanali	5,45%
ferie	8,33%
13ª mensilità	8,33%
14ª mensilità	8,33%
Totale	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale è calcolata sul salario contrattuale di cui al presente contratto e per la qualifica corrispondente.
Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Art. 13
AUMENTI CONTRATTUALI PROVINCIALI

A decorrere dal 1° novembre 2017 è riconosciuto agli operai agricoli e florovivaisti un aumento pari al 2,1% delle attuali retribuzioni.

Nuovo Salario Contrattuale

Sulla base dell'aumento sopra definito, a decorrere dal 01/11/2017 i nuovi salari contrattuali da applicare agli operai agricoli e florovivaisti sono quelli riportati nelle tabelle allegate.

Indennità di Capo

Ai lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, sarà corrisposta una maggiorazione pari al 10% sul salario contrattuale. Ai lavoratori dipendenti degli Enti e Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, è riconosciuta, per i giorni di effettivo lavoro, una indennità sostitutiva di mensa pari a cinque giornalieri.

Art.14
WELFARE CONTRATTUALE

Le prestazioni e i trattamenti erogati dall'Ente bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura, perciò, esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità territoriale e non versi la relativa contribuzione di cui all'art. 17 del presente CPL il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.
L'impresa aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.
Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'ente bilaterale agricolo territoriale di cui all'art. 19 del presente CPL a decorrere dal 01/01/2016 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione, esclusa dalla base di calcolo del TFR, pari a 15,60 euro mensili, equivalenti a euro 0,60 giornalieri.

Art. 15
PREMIO 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. 16
RIMBORSO SPESE PERCORSO

Le parti demandano a quanto previsto dal C.C.N.L.
Per gli Enti e gli Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, il rimborso chilometrico, inteso come itinere tra il comune di residenza e il luogo di lavoro, viene fissato in misura pari a 1/5 del prezzo della benzina.

ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 17
INTEGRAZIONE TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO. ENTE BILATERALE TERRITORIALE

In applicazione dell'art. 62 del CCNL 25 Maggio 2010, allo scopo di garantire agli operai agricoli le indennità integrative a quelle di legge per malattie ed infortuni sul lavoro, le parti concordano che:
le aziende e i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto sono tenuti a versare un contributo per ogni giornata di occupazione da destinare all'EBAT-FIMI;
salvo espressa e formale rinuncia scritta, secondo la formula del silenzio assenso, sono iscritti al l'EBAT – FIMI tutti gli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e determinato;
la contribuzione dovuta al fondo, denominato E.B.A.T (Ente Bilaterale Territoriale), per avere diritto alle prestazioni, è a carico del datore di lavoro e del lavoratore in egual misura:
0,60% a carico del lavoratore da calcolare sul salario contrattuale percepito dagli OTI e dagli OTD compreso il 3° elemento;
0,60% a carico del datore di lavoro da calcolare sul salario contrattuale erogato agli OTI e agli OTD compreso il 3° elemento.
I contributi come sopra determinati debbono essere versati, a cura del datore di lavoro, all'INPS unitamente alla contribuzione obbligatoria.
Le modalità di riscossione della contribuzione e di erogazione delle prestazioni

nonché quelle di funzionamento dell'Ente, sono stabilite da apposito regolamento. Eventuali modifiche sull'entità del contributo potranno essere apportate con accordo tra le parti stipulanti.

Impegno a verbale

Si impegnano inoltre, al fine di assicurare una estensione delle tutele sociali a tutti i lavoratori agricoli e florovivaisti, a verificare la possibilità di riconoscere, attraverso l'E.B.A.T (Ente Bilaterale Territoriale), un giorno di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio nonché una eventuale integrazione della indennità di legge riguardo i permessi retribuiti nei primi 3 anni di vita del bambino.
Infine le parti stipulanti, impegnano, sin d'ora, il Comitato di Gestione dell'EBAT, di cui all'art. 3 del presente CPL, a mettere in campo tutti gli atti necessari ad una drastica riduzione dell'evasione contributiva a favore dell'organismo bilaterale, al fine di assolvere agli scopi e alle finalità del proprio statuto.

Art. 18
LAVORI PESANTI E NOCIVI

Sono lavori pesanti quelli la cui esecuzione comporta un particolare sforzo o disagio fisico derivante dalle condizioni del luogo in cui opera il lavoratore o dalla natura intrinseca del lavoro.
A titolo esemplificativo sono da considerarsi lavori pesanti: lo scavo reale del vigneto, carico e scarico di automezzi, lo scavo ed il trasporto a mano di pietre, lo scavo in profondità per la costruzione di pozzi, l'apertura nel sottosuolo di gallerie per la raccolta di acqua, lo scavo di profondi canali di irrigazione e di bonifica, lo sradicamento e l'abbattimento con mezzi tradizionali di alberi ad alto fusto.
Sono lavori nocivi quelli di svuotatura a mano o con pompe di pozzi neri, di vasche di urine, di irrigazione di esteri fosfatici, e quelli eseguiti in acqua il cui livello è superiore a 15 cm, l'uso di sostanze tossiche in genere.
La maggiorazione salariale corrisposta ai lavoratori, che effettuano lavori pesanti di cui al comma 1, e limitatamente alla durata delle prestazioni dei lavori, è pari al 25% della retribuzione.
Ai lavoratori che effettuano lavori nocivi, a parità di retribuzione e di qualifica, è riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari a 2,5 ore giornaliere.
Ai lavoratori dipendenti degli Enti e Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, che lavorano al di sopra dei 1.000 metri s.l.m., per i giorni di effettiva presenza, è riconosciuta una indennità di disagio pari all'8% del salario contrattuale.

Art. 19
CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE PROVINCIALE

Con riferimento all'art. 85 del CCNL del 22/10/2014 i datori di lavoro
ed i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente CPL, sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni stipulanti il contratto, un contributo a titolo di assistenza contrattuale per ogni giornata di occupazione.

L'entità di tale contributo viene fissato nello 1,20% del salario contrattuale per gli O.T.I. e del salario contrattuale compreso il 3° elemento per gli O.T.D. di cui lo 0,60% a carico dell'azienda e lo 0,60% a carico del lavoratore.
La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.
Le modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite da apposito accordo.
Eventuali modifiche all'entità del contributo potranno essere apportate con accordo tra le parti stipulanti il presente CPL.

Art. 20
QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sul salario contrattuale, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare all'Organizzazione sindacale a cui rilasciano regolare delega.
Tali deleghe si intendono tacitamente rinnovate di anno in anno salvo revoca scritta che può intervenire in qualunque momento.
Le Aziende si impegnano a trattenere direttamente al lavoratore l'1% del salario contrattuale per 14 mensilità per gli O.T.I. e l'1% del salario contrattuale e 3° elemento per gli O.T.D. come da apposita delega sottoscritta individualmente dal lavoratore e versata direttamente all'Organizzazione di appartenenza a mezzo di versamento su c/c postale o bancario, comunicato a cura delle Organizzazioni.

DECLARATORIA

Le parti per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale e per governare le situazioni di crisi (art. 5 CCNL) consentono che siano raggiunte specifiche intese e di dare piena attuazione all'istituzione delle Convenzioni come previsto dall'art. 28 del CCNL.

Art. 21
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contralto non modificano le condizioni di miglior favore esistenti per i lavoratori, già previste in sede aziendale.
Le parti per tutto quanto non previsto dal presente CPL, si rifanno al CCNL.

Impegno a Verbale

Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo delle convenzioni collettive tra le stesse concordate, convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione agli accordi e ai Contratti Provinciale e Nazionale.
Analoga diffusione sarà data, altresì, alle tabelle salariali, la cui autenticità è data dalla sottoscrizione di tutte le parti contraenti presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

OTD FLOROVIVAISTI
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017
1	A	132	Special. Sup.	8,72
	B	121	Specializzato	7,99
2	C	116	Qualificato Sup.	7,66
	D	110	Qualificato	7,48
3	E	100	Comune	6,60

OTD FLOROVIVAISTI
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017
1	A	132	Special. Sup.	1.489,87
	B	121	Specializzato	1.363,40
2	C	116	Qualificato Sup.	1.309,45
	D	110	Qualificato	1.241,73
3	E	100	Comune	1.128,70

OTD FLOROVIVAISTI
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO DETERMINATO PAGA ORARIA

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017	3° ELEMENTO 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63%
1	A	132	Special. Sup.	8,72	2,66	11,38	0,75
	B	121	Specializzato	7,99	2,43	10,42	0,69
2	C	116	Qualificato Sup.	7,66	2,33	9,99	0,66
	D	110	Qualificato	7,48	2,28	9,76	0,65
3	E	100	Comune	6,60	2,01	8,61	0,57

OTD AGRICOLTURA
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017
1	6	183	Special. Sup.	8,64
	5	173	Specializzato	8,16
2	4	150	Qualificato	7,26
3	3	142	Ex Comune	6,72
	2	130	Comune	6,14
	1	110	Op. raccolta	5,19

OTD AGRICOLTURA
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017
1	6	183	Special. Sup.	1.459,90
	5	173	Specializzato	1.378,88
2	4	150	Qualificato	1.228,81
3	3	142	Ex Comune	1.134,30
	2	130	Comune	1.035,84
	1	110	Op. raccolta	878,29

OTD AGRICOLTURA
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE ORARIA

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017	3° ELEMENTO 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63%
1	6	183	Special. Sup.	8,64	2,63	11,27	0,75
	5	173	Specializzato	8,16	2,48	10,64	0,70
2	4	150	Qualificato	7,26	2,21	9,47	0,63
3	3	142	Ex Comune	6,72	2,04	8,76	0,58
	2	130	Comune	6,14	1,87	8,01	0,53
	1	110	Op. raccolta	5,19	1,58	6,77	0,45

OTD ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA, SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017
1	7	183	Special. Sup.	10,28
	6	173	Specializzato	9,72
2	5	150	Qualificato	8,42
3	4	142	Comune	7,42

OTI ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA, SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017
1	7	183	Special. Sup.	1.613,28
	6	173	Specializzato	1.525,12
2	5	150	Qualificato	1.322,59
3	4	142	Comune	1.251,98

OTD ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA DI RICERCA, SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA
TABELLE SALARIALI CONTRATTUALI PROVINCIALI IN VIGORE DAL 01/11/2017
OPERAI A TEMPO DETERMINATO

Area	liv.	Par.	Qualifica	Retribuzione 01/11/2017	3° ELEMENTO 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63%
1	7	183	Special. Sup.	10,28	3,13	13,41	0,89
	6	173	Specializzato	9,72	2,96	12,68	0,84
2	5	150	Qualificato	8,42	2,56	10,98	0,73
3	4	142	Comune	7,42	2,26	9,68	0,64

ALLEGATO 1

Per le principali colture agrarie della provincia di Cosenza vengono individuate rispettivamente le seguenti fasi lavorative:

CEREALICOLTURA
aratura, irrigazione, concimazione e semina, concimazione di copertura, diserbo, mietitrebbiatura.

VITICOLTURA
aratura terreno, concimazione, potatura secca, potatura verde, trattamenti fitosanitari, raccolta uva, selezione, incassettamento, trasformazione del prodotto.

AGRUMICOLTURA E FRUTTICOLTURA
lavorazioni del terreno, concimazione di base, potatura secca e ricaccio legno, trattamenti fitosanitari, irrigazioni primaverili, irrigazioni estive, potatura verde, diradamento dei frutti, raccolta, selezione, incassettamento.

OLIVICOLTURA
aratura, concimazione, potatura secca e ricaccio legno, potatura verde, trattamenti fitosanitari, rullatura terreno, raccolta e trasformazione olive.

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

ACQUACOLTURA
preparazione e pulizia degli impianti di allevamento, introduzione avannotti, trattamenti sanitari, fase di alimentazione, pesca e confezionamento del pesce.

SERRICOLTURA
preparazione del terreno o dei bancali di semina e trapianto, semina o trapianto, invasamento, confezionamento delle piante, trattamenti fitosanitari e irrigazione/fertirrigazione.

CURA DEL VERDE
preparazione del terreno, concimazione, semina o trapianto delle piante ornamentali, estirpazione e/o potatura delle piante, trattamenti fitosanitari, manutenzione e cura del verde.

AGRITURISMO
pulizia delle stanze e dei locali di ristorazione, predisposizioni di menù, preparazione dei pasti, servizio in sala, predisposizione delle attività di intrattenimento

ALLEGATO 2

Fac simile Domanda Diritto di Riassunzione
ex art. 5 CPL Operai Agricoli e Florovivaisti provincia di Cosenza

Mittente:_____

Diritto di Riassunzione

Spett.le
Azienda Agricola

Oggetto: Esercizio del diritto

Il sottoscritto _____

nato a _____ il _____

C.F. _____,

già dipendente OTD della azienda in indirizzo

per l'anno _____ assunto;

per le mansioni di _____

effettivamente svolte dal _____ al _____;

per le mansioni di _____

effettivamente svolte dal _____ al _____;

con la presente intende avvalersi del diritto di riassunzione per le

esigenze produttive aziendali dell'anno_____.

Distinti saluti

Il Lavoratore

_____

EBAT-FIMI
(Ente Bilaterale Territoriale)
Corso Mazzini, 286 (Scala B) - 87100 Cosenza tel. e fax 0984 23 3 27

COMITATO DI GESTIONE:

Presidente
Pietro **Tarasi**

Vice Presidente
Giuseppe **Lavia**

Componente
Parisio **Camodeca**

Componente
Ferdinando **Mortati**

Componente
Antonio **De Gregorio**

Componente
Federica **Pietramala**

COLLEGIO SINDACALE:

Presidente
Giuseppe **Leo**

Sindaco
Adriano **Savaia**

Sindaco
Gianfranco **La Cava**

Contratto provinciale
per gli operai agricoli
e florovivaisti
della provincia di Cosenza
1 gennaio **2016** 31 dicembre **2019**

Prodotto da
EBAT-FIMI (Ente Bilaterale Territoriale)
Corso Mazzini, 286 (Scala B) - 87100 Cosenza tel. e fax 0984 23 3 27
www.ebatfimicosenza.it
info@ebatfimicosenza.it

Progetto grafico e impaginazione
Zefiro srls

Finito di stampare nel mese di gennaio 2018

La contribuzione conviene!



«Con un contributo sul salario, versato al fondo EBAT-FIMI, il lavoratore ha diritto a un'integrazione al trattamento di malattia e infortunio sul lavoro.»*

zefiro_cs

ebat-fimi

Il fondo fertile per la salute

*al contributo dello 0,60 a carico del lavoratore va aggiunto il contributo dello 0,60 versato dal datore di lavoro

EBAT-FIMI (Ente Bilaterale Territoriale)
Corso Mazzini, 286 (Scala B) - 87100 Cosenza tel. e fax 0984 23 3 27
www.ebatfimicosenza.it
info@ebatfimicosenza.it