Confagricoltura

COLDIRETTI

Confederazione Italiana agricoltori

CGIL FLAI

FAI CISL Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana

UILA

CONFAGRICOLTURA – CROTONE

FEDERAZIONE INTERPROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

FLAI-CGIL FAI-CISL UILA-UIL

CONTRATTO PROVINCIALE

PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

DELLA PROVINCIA DI

CROTONE

Anno

2016

CIA CALABRIA CENTRO
Via U. Boccioni, 61
88046 LAMEZIA TERME
C.F. 92031880799

FAI - CISL CZ-KR-VV

UILA TERRITORIALE

L'anno 2017 il giorno 22 del mese di marzo in Crotone

TRA

La **Confagricoltura – Crotone** rappresentata dal Presidente Alberto Caputi, Direttore Guglielmo Trocino, assistiti da Liberata Scerbo e da Marianna Pizzuto.

la **Federazione Interprovinciale Coldiretti KR** rappresentate dal Presidente Torchia Roberto, dal Direttore Pietro Bozzo, assistiti da Mario Megna.

La **Confederazione Italiana Agricoltori** rappresentata dal Presidente Maria Grazia Milone, assistito da Enrico Rapagnetta e dal Direttore Salvatore Principe.

E

La **FLAI – CGIL** rappresentata dal segretario Provinciale Alfonso Filice e da Bruno Costa FLAI – CGIL Calabria,

La **FAI –CISL** rappresentata dal Segretario Provinciale Francesco Fortunato e dal segretario Territoriale Daniele Gualtieri, dal Segretario Territoriale Felicia Galati e da Michele Sapia Segretario Regionale FAI-Cisl Calabria,

La **UILA –UIL** rappresentata dal Segretario Territoriale Massimo Comberiati e da Nino Merlino Segretario Generale UILA UIL Calabria.

Viene stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti da valere per tutto il territorio della provincia di Crotone.

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1

Oggetto del contratto

Il presente CPL di lavoro regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro in agricoltura, singoli ed associati, così come individuati dall'art. 2135 del codice civile, compresi i conduttori di aziende florovivaistiche e gli operai, secondo le specifiche norme indicate nel CCNL 22/10/2014.

Il CPL si applica, altresì, alle imprese che svolgono attività agrituristiche, faunistiche, venatorie e di funghicoltura.

Il presente CPL, regola altresì sotto l'aspetto normativo ed economico, i rapporti di lavoro tra le aziende agricole "pubbliche" che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione e gli operai agricoli da essa dipendenti.

ART. 2

Decorrenza e durata del contratto

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

Il 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 intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto, durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali ne 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 dal termine del quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2 del CCNL.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

RELAZIONI SINDACALI

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

Le parti convengono quindi rafforzare le azioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse prevedendo l'adesione alla rete del lavoro agricolo di qualità.

ART. 3

Comitati Bilaterali

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

ART. 4

Osservatorio Provinciale

Le parti, firmatarie del presente contratto, allo scopo di rafforzare momenti di conoscenza del settore dell'osservatorio nazionale e per garantire una costante valutazione sull'intero comparto, convengono di costituire in forme paritetica un osservatorio provinciale sull'agricoltura.

L'Osservatorio provinciale avrà il compito di

- Fornire alle OO.SS da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo;
- Fornire alle OO.SS da parte delle Organizzazioni datoriali le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- Individuare gli eventi ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione dei Patti Territoriali e contratti di area;
- Esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o riconversione produttiva, od a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- Esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e per quanto di competenza la Provincia, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- Concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- Accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione – lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti l'elenco dei progetti ritenuti conformi;

- Esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del contratto provinciale di lavoro, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni Sindacali, in base all'ultimo comma dell'art. 83 del CCNL;
- Esercitare il contratto nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

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

L'Osservatorio Provinciale è costituito dal consiglio dell'Ebat – Fimi.

Le sedute ufficiali dell'Osservatorio, nelle more della costituzione dell'Ente Bilaterale, sarà quella dell'EBAT- FIMI, e si riunirà ogni qualvolta una delle parti ne farà formale richiesta.

ART. 4 BIS

COMMISSIONE PARITETICA

Le parti confermano il comune convincimento che, ad un positivo andamento delle relazioni Sindacali, occorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongono appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittuabilità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria e convengono di costituire a livello Provinciale una Commissione Paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, la corretta applicazione del Contratto Provinciale dei lavoratori Agricoli e Florovivaisti, contribuendo alla corretta interpretazione delle norme Contrattuali e oggetto di eventuali controversie intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo. La commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti stipulanti, ai sensi del regolamento che in seguito sarà presentato e approvato dalle parti.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

ART. 5

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 83/1970 e successive modifiche ed integrazioni.

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 Crotone.

A tale riguardo, per le principali attività agricole della Provincia di Crotone e cioè: cerealicoltura – viticoltura – frutticoltura – olivicoltura – orticoltura – bieticoltura – agriturismo – agro energia – serre – zootecnia – allevamento di qualsiasi specie – caseario – aziende di servizi di ricerche in agricoltura, possono individuarsi rispettivamente le seguenti fasi lavorative:

Cerealicoltura:

Aratura; ripasso e semina; diserbo; mietitrebbiatura; imballatura paglia;

Viticoltura:

Potatura secca; potatura verde; aratura terreno; trattamenti fitosanitari; irrigazione; raccolta uva; selezione e trasformazione del prodotto;

Frutticoltura:

Aratura; concimazione base; potatura secca; potatura verde; trattamenti fitosanitari; irrigazioni primaverili; irrigazioni estive; diradamento; raccolta ed immagazzinamento; lavorazione;

Olivicoltura:

Potatura secca e ricaccio legno; aratura; potatura verde; trattamenti fitosanitari; rullatura terreno; irrigazione; raccolta e trasformazione olive.

Orticoltura:

Aratura; semina o trapianto; erpicatura; raccolta e trasformazione del prodotto; trattamenti fitosanitari e irrigazione.

Bieticoltura:

Aratura; semina; diradamento; trattamenti fitosanitari; irrigazioni ed estirpazione;

Cura del Verde ed Ambiente:

Preparazione del terreno, concimazione, semina o trapianto delle piante ornamentali, estirpazione e/o potatura delle piante, trattamenti fitosanitari, manutenzione cura del verde pubblico e privato.

Agriturismo:

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

Apicoltura.

Limitatamente alle fasi lavorative sopra individuate l'assunzione dell'operaio a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata di ogni singola "fase lavorativa" e di salario per l'effettivo lavoro prestato, fermo restando l'applicazione del presente contratto che regolamenta le interruzioni ed i recuperi per gli operai a tempo determinato.

Le assenze dal lavoro, da qualsiasi causa dipendenti, non danno diritto alla retribuzione.

La garanzia di occupazione dell'operaio assunto per "fase lavorativa" viene meno o potrà essere sospesa qualora il normale svolgimento delle operazioni colturali anzidette, a causa di avversità atmosferiche, particolari condizioni di mercato dei prodotti od obiettive esigenze tecniche, non possa più effettuarsi o debba sospendersi.

L'anzidetta garanzia di occupazione viene, altresì, meno per le Aziende diretto – coltivatrici, nel caso di rientro di unità attiva o scambi di manodopera previsti dall'art. 2139 del Cod. Civ.

ART 5 bis

Assunzioni congiunte

Le imprese agricole, ivi comprese quelle costituite in forma cooperativa, appartementi allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono procedere congiuntamente all'assunzione dei lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende. L'assunzione congiunta può essere effettuata anche da imprese legate da un contratto di rete quando almeno il 50% di esse siano agricole. Il lavoratore sarà inquadrato nel settore agricolo quando la prestazione lavorativa risulti essere riconducibile alle mansioni del settore agricolo. I datori di lavoro rispondono in solido delle obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge che scaturiscono dal rapporto di lavoro instaurato.

ART. 6

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Ai sensi dell'art. 13 coma 7° della legge 24 giugno 1997, n. 196 le parti, allo scopo di favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e le particolari esigenze di flessibilità nel settore agricolo convengono di estendere, agli operai agricoli ed apprendisti le disposizioni in materia di lavoro a tempo parziale.

Presupposti e modalità per l'attivazione del rapporto, a tempo parziale sono:

a. volontarietà delle parti;
b. priorità nel passaggio da orario ordinario ridotto e viceversa dei lavoratori occupati nelle aziende rispetto a nuove assunzioni, fatte salve le esigenze aziendali e la competitività della mansione svolta con quella da svolgere;
c. applicazione di tutti gli istituti diretti ed indiretti previsti dal CPL per la prestazione ad orario ordinario, in proporzione all'orario ridotto. La prestazione a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la durata del periodo in prova, fissata sulla base dell'art. 12 CCNL;
- la durata della prestazione lavorativa e le relative modalità;
- l'inquadramento professionale, il trattamento economico e normativo;
- ogni altra modalità d'impiego.

Ad ogni azienda spettano comunque due unità da utilizzare a tempo parziale con le modalità nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità ed in applicazione del comma 3 dell'art. 5 della legge 863/84 il numero dei lavoratori che possono essere assunti a tempo parziale da ciascun azienda nell'anno, per una o più prestazioni, è pari al 50% del rapporto tra le giornate di lavoro ad orario ordinario rilevante in aziende nell'anno precedente e l'unità equivalente (l'unità equivalente è pari a 270 giornate).

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore;
2. per prestazioni mensili; 72 ore;
3. per prestazioni annuali: 500 ore.

ART. 6 BIS

Apprendistato Professionalizzante

Le norme relative a questo articolo si rimandano al C.C.N.L. (art 18)

ART. 7

Riassunzione

Le parti preso atto in quanto stabilito dalle vigenti disposizioni legislative in materia di "mercato del lavoro", concordato che i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa a tempo determinato e/o per fasi lavorative, hanno diritto di precedenza alla riassunzione nella stessa azienda con la medesima qualifica e per gli stessi periodi.

I lavoratori che intendono avvalersi della riassunzione debbono confermare tale volontà alla stessa Azienda all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

In materia di riassunzione la precedenza prevista dall'art. 8/bis della legge 79/83 e successive modificazioni, viene stabilita secondo i seguenti criteri:

- disponibilità;
- professionalità;
- anzianità di servizio e discrezione;
- situazione di famiglia.

Le eccezioni sono disciplinate sulla base delle norme relative ai licenziamenti per giusta causa, per giustificato motivo per dimissioni del lavoratore stesso.

ART. 8

Lavoratori migranti

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti.

Si considerano "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o regione per lavori stagionali ai quali deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

Si intendono "migranti" anche i gruppi di lavoratori, pur non provenienti da altra provincia o regione, la cui distanza tra il comune di residenza e quello della prestazione lavorativa sia superiore a 40 km.

Per detta manodopera il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno, a carico dell'Azienda è stabilito dal presente contratto, prevedere l'opportunità di offrire alloggi ed eventuali contributo integrativo, per i mezzi di trasporto.

Ai lavoratori di cui ai presenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia e infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nelle manutenzioni dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso delle aziende diretto-coltivatrice e gli scambi di manodopera di cui l'art. 2139 del Cod. Civ.;
- obiettive difficoltà di mercato o verificarsi di eventi non dipendenti dalle volontà del datore di lavoro che non consentono la collaborazione del prodotto;
- guasti a macchine o macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

ART. 9

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali ed in 6.30 giornalieri.

Agli operai addetti alle stalle deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne.

In base all'art. 18 della legge 17.10.1967, n. 977, l'orario di lavoro per i fanciulli, liberi da obblighi scolastici non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali; per adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, facendo salve le attività zootecniche, si conviene che le aziende per le esigenze organizzative e/o produttive, potranno distribuirlo in 5 giornate settimanali lavorative di 8 ore, o con una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata di sabato.

Le ore non lavorate, in detta ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.

L'orario normale di lavoro settimanale può essere superato, oltre che per le inderogabili necessità previste dalle leggi vigenti, anche per particolari esigenze di lavoratori stagionali per un periodo di lavoro 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 flessibilità con il recupero compensativo retribuito dell'orario maggiore effettuato.

ART. 10

Riposo settimanale

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente coincidente con la domenica.

Nel caso di prestazione di lavoro di domenica deve essere concesso il riposo in un altro giorno della settimana.

Nei casi in cui il lavoratore costretto, per esigenze aziendali, a prestare lavoro senza fruire del riposo dovrà essergli corrisposta la maggiorazione per il lavoro festivo.

ART. 11

Ferie e permessi

In riferimento al dettato del CCNL il periodo delle ferie, permessi e festività soppresse spettanti al lavoratore a tempo indeterminato sarà stabilito tenendo conto delle esigenze del lavoratore per almeno il 50% con la rappresentanza sindacale e 1 giorno per nascita figlio.

ART. 12

Lavoro straordinario, festivo e notturno

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

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

Il lavoro notturno è stabilito secondo gli orari di seguito trascritti:

Nov. – Dic. – Gennaio dalle ore 19.00 alle ore 6.30

Febbraio – Marzo – Aprile dalle ore 20.00 alle ore 5.30

Maggio – Giugno – Luglio dalle ore 21.00 alle ore 4.00

Agosto – Sett. – Ottobre dalle ore 20.00 alle ore 5.00

ART. 13

Interruzione e recuperi

L'orario a tempo determinato ha diritto al pagamento del lavoro effettivamente prestato nella giornata.

Nel caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite soltanto quando il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà recuperare le ore perdute a causa di intemperie o di forza maggiore.

Tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni, nel limite massimo di 2 ore giornaliere a 12 settimanali.

Il recupero delle ore perdute a causa di intemperie, oltre il normale orario giornaliero, riguarda le ore non lavorate ma accreditate o pagate al lavoratore, con la normale retribuzione.

Qualora il lavoro dovesse essere sospeso, per motivo di forza maggiore dopo 5 ore di effettiva prestazione giornaliera, al lavoratore spetta la retribuzione prevista per l'intera giornata con facoltà da parte del datore di lavoro di recuperare le eventuali ore perdute entro due settimane.

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 14

Classificazione

A) OPERAI AGRICOLI

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di tre aree professionali. Il presente contratto individua, per la provincia di Crotone le seguenti qualifiche e mansioni:

Area 1° declaratoria:

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

LIVELLO A (specializzati super):

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: manovratori di teleferiche e gru a cavo – Conduttori di scavatori semoventi HP 150 e superiori – Capo con elevata capacità produttive ed in possesso di attestato di qualifica o titolo equipollente – Conduttori di automezzi che richiedono la patente di guida cat. E – Potatori di alto fusto (olivo – castagno e piante ornamentali ad alto fusto) – Meccanico - Elettricisti (con specifici attestati)

LIVELLO B (specializzati):

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: trattorista con mansioni di meccanico – Addetto alle impostazioni degli impianti delle colture erboree – Responsabile degli impianti di lavorazione, trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici – Operatore di macchine complesse per il livellamento e movimento terra – Fattore con mansione di amministratore – Casaro – Addetto alla mungitura meccanica nelle aziende bovine dotate di apposita sala mungitura – Conduttori di macchine selezionatrici di frutta ed ortaggi – Innestatore – Palafreniere – Addetto attività tempo libero, intrattenimento ed escursioni (animatori e guide turistiche) – Cuoco di aziende agrituristiche - Saldatore – Costruttore di Serre - Responsabile di cantina - Responsabile di frantoio - Responsabile di impianti agro energetici.

Area 2° declaratoria

LIVELLO C (qualificato super)

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Addetti alla manutenzione del verde pubblico e privato – Autista.

LIVELLO D (qualificato)

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Addetti agli impianti di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici – Addetti alla conduzione e manutenzione di impianti irrigui – Trattorista – Motorista – Conduttori ed autisti di macchine agricole e semoventi – Addetti alla mensa aziendale – Potatore – Potatore verde – Caporale di vacche – Caporale di pecore – Stalliere di maneggio – Capo uomo – Conduttore di carrelli elevatori (muletti) – Giardiniere di aziende agrituristiche – Addetto ai trattamenti antiparassitari e diserbo chimico – Sfeminellatura – Muratore - Addetto al ristoro agrituristico - Aiuto cuoco di aziende agrituristiche - Addetto alla guardiania e custodia aziendale - Spedizionieri;

LIVELLO E (comuni)

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Addetto alla mungitura tradizionale – Tosatura – Invasatore di piantine – Imballatore di piantine – Porcaro – Pastore – Vaccaro guardiano – Addetto carico e scarico prodotti – Pulitura – Spollonatura – Potatura non specializzata – Addetto alla vendita diretta – Rampatura – Bacchiatura – Pulizia ambienti agricoli – Addetti pulizia ambienti agrituristici – Trapianti – Semina – Addetti ai semenzai – Diradamento e Concimazione – Legatura vigna – Spampinatura – Diradamento della frutta – Operai assunti per più mansione generiche che non richiedono specifici requisiti professionali – Raccolta frasche e sementi - Cameriere aziende agrituristiche - Addetti alla pulizia degli impianti agro-tecnici.

LIVELLO F

Operai addetti alla raccolta, studenti e pensionati.

Le operazioni di raccolta a cui si applica il seguente livello si riferiscono ai settori olivicolo, agrumicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo e orticolo:

- Settore olivicolo dal 01/10 al 31/03 anno successivo;
- Settore agrumicolo dal 01/10 al 31/03 anno successivo;
- Settore ortofrutta dal 01/10 al 31/03 anno successivo;
- Settore orticolo , pieno campo culture estive, dal 01/06 al 30/09;

culture orticole invernali, dal 01/11 al 31/03 anno successivo;
- Settore vitivinicolo, dal 01/08 al 30/10;

B) OPERAI FLOROVIVAISTI

Gli operai florovivaisti nella provincia di Crotone sono inquadrati in aree professionali. Si individuano le seguenti qualifiche e mansioni.

Area 1° declaratoria

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

LIVELLO A

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni:

Ibridatore – Selezionatore – Conduttore – Meccanico di autotreni – Aiutante di laboratorio – Potatore artistico di piante – Giardiniere – Conduttore di caldaie a vapore.

LIVELLO B

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Vivaista – Potatore – Innestatore e ibridatori – Preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari – Selezionatore di piante innestate – Conduttori patentati di autotreni, automezzi, trattori – Conduttori di caldaia con patente di diversa da 1° e 2 ° grado – Meccanici – Elettricisti – Spedizionieri – Costruttori di serre.

Area 2° declaratoria

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

LIVELLO C

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Addetti agli impianti termici – aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

LIVELLO D

Vengono inquadrati i lavoratori con le seguenti mansioni: Tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b" – Preparatori di acqua di irrogazioni – Irroratori – preparatori di lancia per trattamenti antiparassitari – Imballatori – Conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi – Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Area 3° declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori addetti mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali che saranno inquadrati al livello F.

Impegno verbale

Le parti convengono che la nuova classificazione indicata nel contratto relativamente alle qualifiche d'attribuire al personale dipendente all'atto d'assunzione hanno decorrenza da marzo, ciò, al fine di evitare ogni tipo di contenzioso tra aziende operai ed istituzioni.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 15

Retribuzione

Le parti, in aggiunta all'incremento salariale nazionale già definito, concordando un aumento di salario contrattuale provinciale complessivo del 2,2 % così ripartito:

- 1,1 a far data dall' 01/04/2017;
- 1,1 a far data dall' 01/03/2018;

Prevedere il salario per obiettivo.

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 determinato, quando vengono corrisposti per contratto o consuetudine;

3. eventuali maggiorazioni e/o indennità contrattuale prevista;

4. terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Il valore di cui al punto 2 deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il 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 lavorativi.

- Festività nazionali e infrasettimanali 5.45%
- Ferie 8.33%
- 13° mensilità 8.33%
- 14° 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 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 per mensile 169.

A decorrere dal 1° marzo 2017, i salari contrattuali, al lordo delle trattenute di legge, da applicare agli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Crotone sono quelli riportati nelle tabelle allegate. (all.1)

Per quanto concerne le retribuzioni degli operai a tempo determinato, le stesse sono comprensive sia del terzo elemento pari al 30.44%.

All'operaio a tempo determinato compete il T.F.R. calcolato per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8.63%, calcolato sul salario contrattuale definito dal presente CPL.

Il terzo elemento è così ripartito:

- Festività nazionale;
- Ferie;
- Tredicesima mensilità;
- Quattordicesima mensilità.

ART. 16

Retribuzione Enti ed Istituti di Ricerca

Per i lavoratori assunti dagli Enti e degli Istituti di Ricerca, che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola i salari contrattuali, al lordo delle trattenute di legge, sono quelle riportate nelle tabelle (all. 2).

Agli stessi è riconosciuta, per i giorni di effettivo lavoro un'indennità sostitutiva di mensa pari a cinque euro giornalieri.

ART. 17

Valori sostitutivi ed annessi

Per gli operai a tempo indeterminato, i quali fruiscono dell'alloggio in azienda e degli annessi, viene stabilita, ai soli fini del calcolo della 13° mensilità e della indennità di anzianità, una indennità sostitutiva annua frazionabile di € 41.32 per l'abitazione, € 7.75 per pollaio, € 7.75 per porcile e € 7.75 per l'orto.

ART. 18

Indennità chilometrica

Ai lavoratori, ai quali il datore di lavoro non fornisce il mezzo di trasporto per recarsi dalla località di residenza dell'azienda, e viceversa, qualora il tragitto sia sfornito di mezzi pubblici di collegamento, viene erogata, in aggiunta la salario, la seguente indennità chilometrica:

- € 1.70 per spostamenti oltre i 4 km e fino a 12 km tra andata e ritorno;
- € 2.90 per spostamenti oltre i 12 km e fino a 20 km tra andata e ritorno;
- € 3.60 per spostamenti oltre i 20 km e fino a 30 km tra andata e ritorno;
- € 3.90 per spostamenti oltre i 30 km e fino a 40 km tra andata e ritorno;

- per spostamenti superiori a 40 km tra andata e ritorno, oltre al rimborso di € 3.90, spetta un ulteriore rimborso di € 0.15 per ogni km percorso in più oltre i primi 40 km.

La distanza tra il comune di residenza e l'azienda deve essere considerata dal centro urbano di residenza del lavoratore, il tempo impiegato per il viaggio oltre i 40 km da considerare lavorativo a tutti gli effetti.

Quanto previsto dal presente articolo non si applica ai lavoratori assunti dagli Enti e dagli Istituti che svolgono attività di ricerca, di sperimentazione e divulgazione agricola per i quali il rimborso chilometrico viene fissato nella misura di 1/5 del prezzo della benzina.

ART. 19

Obblighi particolari tra le parti

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

- salario contrattuale: ad ogni periodo di paga;
- lavoro straordinario: ad ogni periodo di paga;
- lavoro festivo: ad ogni periodo di paga;
- lavoro notturno: ad ogni periodo di paga;
- festività: alla scadenza del periodo di paga in corso:
- 14° mensilità: alla data del 30 aprile di ogni anno;
- 13° mensilità: in coincidenza con le festività del Santo Natale e comunque non oltre il 23 dicembre.

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

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

ART. 20

Rimborso spese

I lavoratori che, comandanti a prestare servizio fuori dall'azienda sono costretti a consumare pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio). Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Per i suddetti lavoratori, viene stabilito un rimborso spese fino ad un massimo di € 65.00.

ART. 21

Premio produttività

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL e dagli accordi interconfederali che prevedono la istituzione di premi di produttività variabili collegati alla redditività, qualità e/o produzione, si demanda a livello aziendale l'eventuale istituzione del premio di produttività tenendo conto dei diversi risultati che si raggiungono nelle singole aziende.

ART. 22

Vendita sulle piante

Nella Provincia di Crotone è altamente diffusa la vendita dei prodotti sulla pianta.

Le aziende agricole che effettuano la vendita dei prodotti sulla pianta sono obbligati a dare comunicazione alle competenti sezioni circoscrizionali di collocamento, INPS Ufficio Provinciale del lavoro.

l'Acquirente deve esibire e depositare all'atto delle assunzioni, il contratto di acquisto del prodotto registrato a norma di legge.

ART. 23

Lavori pesanti e nocivi

Sono da considerare lavori pesanti:

- Lavori manuali eseguiti comunque in acqua; escavazione pozzi; scavi profondi oltre m. 150;
- Scavi di galleria per acqua;
- Tagli ed abbatti tura di alberi ad alto fusto.

La maggiorazione concordata è del 10%.

Sono da considerare lavori nocivi:

- Irrigazione con prodotti dei presidi sanitari della prima classe;
- Vuotatura a mano con pompe di pozzi neri, vasche di urine.

Per tali lavori nocivi, a parità di retribuzione e qualifica, ci sarà una riduzione di orario di lavoro di 2 ore e 20 minuti giornalieri.

ART. 24

Tutela della salute del lavoratore

Oltre a quanto già previsto dal D.L.vo. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, D.L. 139/06, Regolamento Cee 1907/06 e Legge 123/07, nonché l'art. 67 del CCNL in materia di salute e sicurezza, le parti stabiliscono che i lavoratori addetti ai 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.

ART. 25

Norme disciplinari

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

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

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a secondo della loro gravità e della loro recidività con :

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore 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), e), sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art.7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

ART. 26

ENTE BILATERALE AGRICOLO TERRITORIALE (EBAT)

A seguito di quanto concordato a livello nazionale tra le Organizzazioni Sindacali e Datoriale dell'Agricoltura, di quanto previsto dal C.C.N.L. del 22 ottobre 2014, di quanto previsto, inoltre, nel verbale di accordo 30 luglio 2012 concertato sempre a livello nazionale, ritenuto necessario ed inderogabile concretizzare l'obiettivo del riordino e della valorizzazione della Bilateralità anche su base territoriale, le parti, firmatarie del presente C.P.L., concordano di istituire l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale (E.B.A.T.), che andrà ad assorbire le attuali funzioni del F.I.M.I. (Fondo Integrazione Malatta ed Infortunio),

previa modifica statutaria o redazione di un nuovo statuto o apposito Regolamento da concretizzarsi dopo la firma del presente C.P.L.

L'E.B.A.T., costituito dalle parti firmatarie del C.P.L. continuerà a corrispondere prestazioni nel caso di malattia o di infortunio, mediante una quota aggiuntiva di retribuzione, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, che sarà erogata agli operai come indennità Integrativa giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con le modalità previste dal regolamento dell'Ente Bilaterale Agricolo e, comunque, non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

L'erogazione dei trattamenti integrativi e di tutte le altre prestazioni previste dalla bilateralità viene assolta tramite l'E.B.A.T., a norma dell'art. 8 e seguenti del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014.

L'E.B.A.T. Può svolgere:

- Le funzioni demandate dall'Osservatorio Provinciale dall'art. 9 del vigente C.C.N.L., ai centri di formazione agricola di cui all'art. 10 del vigente CCNL, al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'allegato n. 3 del CCNL;
- Organizzare e gestire attività e/o servizi di bilateralità in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati dal C.P.L. da appositi accordi tra le parti ed, eventualmente, con altri soggetti e istituzioni;
- Esercitare tutte le funzioni che le parti riterranno opportuno affidare anche al fine di migliorare le relazioni sindacali ed il sostegno alla contrattazione;
- Le attività previste dall'Avviso comune 16-09-2011 in materia di semplificazione degli adempimenti relativi alla formazione, informazione e sorveglianza sanitaria per i produttori agricoli e le imprese che impiegano lavoratori stagionali, in particolare fino a 51 giornate, attivando apposite convenzioni con i servizi sanitari, medici competenti e altri soggetti operanti nei campi della sicurezza etc.

Per consentire all'EBAT di assicurare ed erogare le prestazioni assistenziali sopra indicate, nonché svolgere le altre attività ad esso demandate, il datore di lavoro deve versare, obbligatoriamente, all'E.B.A.T una contribuzione pari al 1.50% (0.75% a carico del datore di lavoro e 0.75 % a carico dei lavoratori) da calcolare sul salario corrisposto o di miglior favore per ogni giornata prestata dalle suddette categorie di operai.

Tale quota, così come previsto dallo Statuto e Regolamento dell'Ente, è a sua volta ripartita nella misura del 52% da destinare per fini assistenziali e per il suo 48% da destinare quale contributo di assistenza contrattuale provinciale per lo svolgimento di altre

attività. Il contributo di assistenza contrattuale provinciale è a sua volta ripartito in base agli accordi esistenti tra le parti.

Qualora il datore di lavoro non provveda al versamento della contribuzione totale sopra prevista che corrisponde all' 1.50%, (0.75% a carico del datore di lavoro e 0.75 % a carico dei lavoratori) , visto che il contributo è parte integrale di tale contratto e che consente, tra l'altro, di godere dei benefici previdenziali, ha l'obbligo di corrispondere le prestazioni integrative equivalenti per malattia e infortunio, nonché le altre prestazioni aggiuntive previste dal regolamento e dai deliberanti dell'E.B.A.T., mediante la corresponsione diretta delle prestazioni al lavoratore, ed un ulteriore somma aggiuntiva, nel caso di malattia ed infortunio, nella misura di 7,00€ giornaliere per tutto il periodo di durata dell'evento. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere tali integrazioni, anche se il rapporto di lavoro è cessato.

Impegno a Verbale

Le parti, per il tramite dell'ente bilaterale territoriale, valuteranno entro 90 giorni dalla sottoscrizione del CPL la sostenibilità finanziaria per la stipula di apposite convenzioni per la sorveglianza sanitaria delle maestranze.

Nota a Verbale

La nuova contribuzione a favore dell'E.B.A.T., nonché le nuove modalità Integrate e previste dall'art. 26 del Presente C.P.L., decorreranno dalla data di effettiva operatività della nuova convenzione di riscossione che è stata sottoscritta con l'INPS. Fino a tale data resta ferma la contribuzione dovuta al E.B.A.T. nella consueta *misura* già fissata dal CPL per gli operai agricoli e florovivaisti.

ART. 27

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti e rispettando gli importi riportati nei modelli F24 inviati trimestralmente, o ad altra scadenza prevista dalle norme dall'INPS.

Oltre a quanto già previsto dal D.L. 626/94 e successive modificazioni, previste dal nuovo D.L.vo 81/2008 Testo Unico sulla salute e sicurezza, le parti stabiliscono che al fine di assicurare ai lavoratori e alle lavoratrici, nel rispetto della normativa vigente, adeguata formazione e informazione sulla tutela sanitaria, come previsto dalla legge;

per i lavoratori nocivi 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.

Il datore di lavoro di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori migliori condizioni igienico-sanitario, è necessario assicurare sui posti di lavoro idonee strutture.

Inoltre i Datori di lavoro dovranno garantire due forniture di vestiario all'anno, secondo le seguenti modalità:

- Vestiario estivo ed invernale.

ART. 27 BIS

Contributo Assistenza Contrattuale Provinciale

Con riferimento all'art. 59 del CCNL del 6 luglio 2006, 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 1,50% del salario contrattuale per gli OTI e del salario contrattuale compreso il 3° elemento per gli OTD di cui lo 0.75% a carico dell'azienda e lo 0.75% a carico del lavoratore.

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

La modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite da apposito accordo.

Eventuali modifiche all'entità del contributo possono essere apportate con accordo tra le parti stipulanti il presente CPL.

Le tabelle salariali devono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella operata a titolo della presente norma.

DISPOSIZIONI FINALI

ART. 28

Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto 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 rifaranno al CCNL.

Dichiarazione a verbale

Le parti prendono atto della istituzione presso la Camera di Commercio di Crotone della Camera ARBITRALE, con apposito sportello, per tutte le conciliazioni comprese le controversie di lavoro, in via alternativa ai mezzi di giustizia ordinaria.

In considerazione di ciò le parti esprimono la propria volontà sulla utilizzazione della Camera Arbitrale di Conciliazione di Crotone per eventuali controversie singoli e/o collettive, senza ledere la volontà soggettiva di aderire la magistratura.

Allegato N. 3

Lavoratori ARSAC Ente di ricerca sperimentazione e divulgazione agricola

Per quanto non previsto nel presente contratto, relativamente ai lavoratori assunti dagli enti di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, si fa riferimento al CPL stipulato nel territorio in cui è ubicata la sede legale dell'ARSAC.

Tutto ciò, al fine di evitare differenze di trattamento tra i lavoratori dello stesso Ente, dislocati in più provincie.

Ai lavoratori a tempo indeterminato, in caso di malattia di durata non inferiore a 7 giorni di calendario, il soggetto gestore dovrà corrispondere il pagamento dell'intera retribuzione dei primi 3 giorni da erogare nella mensilità di competenza. Ai lavoratori a tempo indeterminato che beneficiano del trattamento di cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una ulteriore integrazione del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza oltre alla integrazione prevista dall'art. 63 del CCNL.

Impegno a Verbale

Nella presente Piattaforma vengono inserite le tabelle relative al rapporto di lavoro esistenti tra gli operai agricoli e gli Enti e Istituti che svolgono attività di ricerca e Divulgazione agricola.

FAI - CISL CZ-KR-VV

CONFAGRICOLTURA CROTONE

UILA TERRITORIALE CROTONE

CIA CALABRIA CENTRO
Via U. Boccioni, 81
88046 LAMEZIA TERME
C.F. 92031880799

TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO
DI AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCE DI CROTONE

	DAL 1/05/2015	DAL 01/04/2017		DAL 01/04/2018	
LIVELLO	TOTALE LORDO	PROV.LE 1,1 %	TOTALE LORDO	PROV.LE 1,1%	TOTALE LORDO
A	€ 1.346,61	€ 14,81	€ 1.361,43	€ 14,98	€ 1.376,40
B	€ 1.305,18	€ 14,36	€ 1.319,54	€ 14,51	€ 1.334,05
C	€ 1.187,99	€ 13,07	€ 1.201,05	€ 13,21	€ 1.214,27
D	€ 1.090,71	€ 12,00	€ 1.102,71	€ 12,13	€ 1.114,84
E	€ 929,36	€ 10,22	€ 939,58	€ 10,34	€ 949,92
F	€ 839,72	€ 9,24	€ 848,96	€ 9,34	€ 858,29

TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO DETERMINATO
DI AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCE DI CROTONE
IN VIGORE 01/04/2017 AL 28/02/2018

	DAL 01/05/2015					
LIVELLO	PAGA BASE	PROV.LE 1,1%	TOTALE	3° ELEM 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63%
A	€ 51,84	€ 0,57	€ 52,41	€ 15,95	€ 68,36	€ 4,52
B	€ 50,24	€ 0,55	€ 50,79	€ 15,46	€ 66,25	€ 5,72
C	€ 45,73	€ 0,50	€ 46,24	€ 14,07	€ 60,31	€ 3,99
D	€ 41,99	€ 0,46	€ 42,45	€ 12,92	€ 55,37	€ 3,66
E	€ 35,74	€ 0,39	€ 36,14	€ 11,00	€ 47,14	€ 4,07
F	€ 32,32	€ 0,36	€ 32,68	€ 9,95	€ 42,63	€ 3,68

TABELLE SALARIALI OPERAI A TEMPO DETERMINATO
DI AZIENDE AGRICOLE E FLOROVIVAISTE DELLA PROVINCE DI CROTONE
IN VIGORE 01/03/2018 AL 31/12/2019

LIVELLO	PAGA BASE	PROV.LE 1,1%	TOTALE	3° ELEM 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63%
A	€ 52,41	€ 0,58	€ 52,99	€ 16,30	€ 69,29	€ 4,57
B	€ 50,79	€ 0,56	€ 51,35	€ 15,63	€ 66,98	€ 4,43
C	€ 46,24	€ 0,51	€ 46,75	€ 14,23	€ 60,98	€ 4,03

CONFAGRICOLTURA CROTONE

UIL TERRITORIALE CROTONE

FEDERAZIONE INTERPROVINCIALE COLDIRETTI - CS - KR - VV

FAI - CISL CZ-KR-VV

CIA CALABRIA CENTRO
Via U. Boccioni, 61
88046 LAMEZIA TERME
C.F. 92031880799

D	€ 42,45	€ 0,47	€ 42,92	€ 13,06	€ 55,98	€ 3,70
E	€ 36,14	€ 0,40	€ 36,54	€ 11,12	€ 47,66	€ 3,15
F	€ 32,68	€ 0,36	€ 33,04	€ 10,06	€ 43,10	€ 2,85

ENTI ED ISTITUTI CHE SVOLGONO ATTIVITA' DI RICERCA SPERIMENTAZIONE E DIVULGAZIONE AGRICOLA

TABELLA IN VIGORE 01/04/2017 OTD

AREA	LIV	QUALIFICA	PAGA BASE ORE	3° ELEM 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63
1	A	SPECIAL.SUPER	€ 9,76	€ 2,97	€ 12,73	€ 0,84
1	B	SPECIALIZZATO	€ 9,22	€ 2,81	€ 12,03	€ 0,80
2	D	QUALIFICATO	€ 7,99	€ 2,43	€ 10,42	€ 0,69
2	E	COMUNE	€ 6,96	€ 2,12	€ 9,08	€ 0,60

TABELLA IN VIGORE 01/04/2018 OTD

AREA	LIV	QUALIFICA	PAGA BASE ORE	3° ELEM 30,44%	TOTALE LORDO	TFR 8,63
1	A	SPECIAL.SUPER	€ 9,87	€ 3,00	€ 12,87	€ 0,85
1	B	SPECIALIZZATO	€ 9,32	€ 2,84	€ 12,16	€ 0,80
2	D	QUALIFICATO	€ 8,07	€ 2,46	€ 10,53	€ 0,70
2	E	COMUNE	€ 7,04	€ 2,14	€ 9,18	€ 0,61

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

AREA	LIV	QUALIFICA	RETR 01/04/2017	RETR 01/04/2018
1	A	SPECIAL.SUPER	€ 1.530,02	€ 1.546,85
1	B	SPECIALIZZATO	€ 1.146,40	€ 1.462,31
2	D	QUALIFICATO	€ 1.254,11	€ 1.267,91
2	E	COMUNE	€ 1.179,20	€ 1.192,17

CONFAGRICOLTURA CROTONE

FEDERAZIONE INTERPROVINCIALE COLDIRETTI CZ - KR - VV

FAI - CISL CZ-KR-VV

CIA CALABRIA CENTRO
Via U. Boccioni, 61
88046 LAMEZIA TERME
C.F. 92031880799