

(Articoli estratti)

ART. 3 CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Per l'attribuzione della qualifica al lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento.

La qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e della conseguente retribuzione. Gli operai agricoli e florovivaisti si classificano come segue:

AREA 1

PARAMETRO 176: Operaio Specializzato Super

Operai che uniscono capacità professionali a titolo di studio di Perito Agrario o assimilabile, innestatori che conoscono e sono capaci di eseguire tutti i tipi di innesto, caldaisti muniti di apposito patentino, muratori a secco, giardinieri.

PARAMETRO 169: Operaio Specializzato

Conducenti di autocarri con o senza rimorchi, trattoristi e conducenti di macchine agricole, addetti ai lavori idraulici e forestali, mungitori con attrezzature meccaniche in pieno campo, addetti alla macchine mietitrebbiatrici (imboccatori, manovratori, pressatori), elettricisti, addetti alla programmazione ed alla manutenzione di impianti di irrigazione, costruttori di serre, coordinatori di lavorazione di prodotti, capi-squadra, autisti, potatori-innestatori, cuochi azienda agrituristica e/o servizio mensa aziendale, vivaisti.

AREA 2

PARAMETRO 163: Operaio Qualificato Super

Mungitori a mano, addetti alla aratura e semina con apposite macchine, addetti alla disinfezione dei terreni, aiuto giardiniere.

PARAMETRO 156: Operaio Qualificato

Addetti alla floricoltura, addetti ai trattamenti antiparassitari, mulettisti e conducenti di mezzi meccanici semoventi, camerieri di azienda agrituristica e/o servizio mensa aziendale, aiuto cuoco azienda agrituristica e/o servizio mensa aziendale.

AREA 3

PARAMETRO 142: Operaio Comune

Addetti alla preparazione del terreno di irrigazione, addetti alla pigiatura nei palmenti, addetti al trasporto canne a spalla, addetti alla raccolta ed al condizionamento dei prodotti ortofrutticoli in pieno campo ed in serra, addetti alla pulitura della stalla, addetti all'attività zootecnica, vendemmiatori, addetti alla pulitura canali di scolo, zappature vigneti, mastro di torchio (torchiatura uva), torchiature olive, falciatori fieno e tutti quei lavoratori la cui attività non rientra tra quella prevista per i lavoratori specializzati e qualificati.

PARAMETRO 100: Operaio prima esperienza lavorativa

Rientrano in questo parametro gli operai alla prima esperienza lavorativa in agricoltura capaci solo di eseguire mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Gli operai che dimostrano di avere un precedente lavorativo di almeno 51 giornate in agricoltura e/o di almeno tre mesi, non possono più essere inquadrati in questo parametro ma hanno diritto al trattamento salariale degli operai comuni.

ART. 4 FASE LAVORATIVA

Per fase lavorativa si intende:

- ortaggi: piantagione, coltivazione, raccolta e lavorazione post - raccolta;
- agrumeti: zappatura, potatura, irrigazione, raccolta e lavorazione post - raccolta;
- florovivaismo: semina, raccolta e operazione post - raccolta.

Costituiscono eccezioni alla garanzia di occupazione le avversità atmosferiche, le crisi di mercato e, nel caso di aziende dirette - coltivatrici, il rientro di unità attive a carico e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del CC.

ART. 7 CONDIZIONI DEL LAVORO E PERMESSI STRAORDINARI

Al lavoratore agricolo che deve sottoporsi a visita medica preventiva sarà concesso un permesso retribuito di due ore purchè al rientro sul posto di lavoro produca certificazione medica comprovante la visita cui si è sottoposto.

Agli operai a tempo determinato che frequentano corsi di formazione professionale di interesse agricolo è riconosciuto un permesso retribuito nella misura di trenta ore annue.

Al lavoratore a tempo determinato, in caso di decesso di parenti di 1° grado, spetta un permesso straordinario di giorni 3, di cui il 1° retribuito.

Al lavoratore a tempo determinato, in caso di matrimonio, spetta un permesso non retribuito di giorni 15.

ART. 8 PERMESSI STRAORDINARI PER MOTIVI RELIGIOSI

Si riconosce il diritto di un permesso straordinario non retribuito di 4 ore per ogni settimana al fine di consentire la pratica religiosa.

Considerata la consistente presenza nella nostra provincia di operai agricoli immigrati di cultura e religione islamica, si conviene, a richiesta del dipendente, di riconoscere durante il periodo del Ramadan 2 ore di riposo giornaliero non retribuite ma compensabili in altro periodo.

Eventuale programma di compensazione dell'orario di lavoro viene demandata alla contrattazione aziendale.

ART. 9 PERMESSI PER CORSI DI RECUPERO SCOLASTICO

All'operaio a tempo determinato possono essere concessi permessi per la partecipazione a corsi di recupero scolastico in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto e nella misura massima di 60 ore annue.

ART. 13 INDENNITA' DI PERCORSO

Ai lavoratori ai quali non viene fornito il mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda e/o il posto di lavoro, viene riconosciuta una indennità chilometrica pari a € 0,026 (zero/026) per ogni chilometro effettuato.

Fino a 15 chilometri (andata e ritorno) non è previsto alcun rimborso.

Superati i 100 chilometri (andata e ritorno al netto della franchigia di 15 Km), al lavoratore, indipendentemente dai chilometri effettuati, verrà corrisposta una indennità pari a € 2,50 (due/50) giornalieri.

Il computo dei chilometri effettuati viene calcolato dalla distanza esistente tra la residenza del lavoratore (casa comunale) e l'ubicazione dell'azienda e/o del posto di lavoro.

Eventuali condizioni di miglior favore esistenti sono fatte salve.

ART. 14 TRATTAMENTO ECONOMICO

Le parti concordano un aumento salariale relativamente al secondo biennio del contratto nazionale pari al 6 % della paga in vigore con le seguenti decorrenze:

- 3,0 % dal 01/09/2004;
- 3,0 % dal 01/09/2005.

ART. 15 PROGRAMMA DI ADEGUAMENTO SALARIALE(ART. 28 CCNL NORMA TRANSITORIA)

Il precedente C.P.L. aveva come obiettivo, attraverso l'art. 16, quello di raggiungere al 31 dicembre 2003 il salario contrattuale provinciale, obiettivo che non è stato possibile raggiungere a causa della persistente crisi del settore agricolo di cui si è ampiamente parlato nella premessa del presente contratto.

In riferimento alle considerazioni di cui sopra ed alla norma transitoria cui all'art. 28 del C.C.N.L.,

considerato che nella vigenza del precedente C.P.L. si sono sottoscritti accordi di gradualità e/o di riallineamento,

verificato il raggiungimento di risultati positivi quali:

- Elevato numero di aziende che hanno aderito agli accordi di gradualità e/o di riallineamento
- Miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e percepimento di un salario certo
- Difesa del fattore occupazionale (gli elenchi anagrafici nell'ultimo quadriennio

sono aumentati di circa 3.000 unità)

- Raggiungimento di una uniformità di salari in tutta la provincia
- Miglioramento delle relazioni sindacali

Le parti **concordano** per tutte le aziende che nella precedente vigenza contrattuale non hanno realizzato l'obiettivo del raggiungimento del salario contrattuale, di affrontare la problematica degli adeguamenti salariali in modo da arrivare nel corso della vigenza del presente contratto al raggiungimento del salario contrattuale provinciale.

Conseguentemente, a tutte le aziende che si trovano nelle condizioni di cui sopra, viene data la possibilità di adeguare i salari, stipulando, tramite i soggetti firmatari del presente C.P.L., appositi accordi a livello aziendale o pluriaziendale, secondo quanto stabilito dall' allegata tabella n. 1.

Eventuali condizioni di miglior favore sono fatte salve.

Dichiarazione delle parti

Le aziende agricole si impegnano ad applicare l'istituto della riassunzione (senza che questa possa in alcun modo considerarsi continuazione del precedente rapporto di lavoro) secondo le disposizioni di Legge vigenti e per lo stesso numero di lavoratori impiegati nella precedente annata agraria, compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo casi di forza maggiore o motivi non dipendenti dalla propria volontà, al fine di garantire la stabilità poliennale dell'occupazione.

La disponibilità del lavoratore è da intendersi automaticamente riconfermata di anno in anno. Ai fini del calcolo della riserva, la manodopera riassunta non costituisce quota di calcolo.

In considerazione della data di stipula del presente contratto, le parti concordano di corrispondere ai lavoratori che abbiano effettuato almeno 5 gg. in un mese, una somma dell'importo di € 12,00 (dodici/00) al mese a titolo di una tantum per il periodo 1-1-2004 / 31-8-2004.

Detta somma dovrà essere corrisposta da tutte le aziende a seguito di apposito verbale sottoscritto dalle parti.

ART. 16 ENTE BILATERALE AGRICOLTURA RAGUSANA

Le parti concordano di istituire all'atto di stipula del presente accordo una Commissione paritetica bilaterale con il compito di predisporre, entro il 31/12/2004, regolamenti e modalità per la costituzione dell'Ente Bilaterale per l'Agricoltura Ragusana che recepisca tutte le disposizioni previste dall'art. 1 del presente C.P.L. e dall'art. 7 del C.C.N.L. 10/7/2002.

Il nuovo organismo verrà costituito al fine di attivare:

1. Politiche attive del lavoro
2. Integrazioni trattamento economico malattia ed infortunio (F.I.M.I.R.)
3. Fondo assistenza contrattuale provinciale.

Per il trattamento economico previsto dall'art. 60 del C.C.N.L. e dall'art. 83 del C.C.N.L., a decorrere dalla costituzione dell'organismo, è dovuto all'Ente Bilaterale, per ogni giornata contributiva, una quota di € 0,24 (zero/ventiquattro).

Detta somma è così finalizzata:

- € 0,15 (zero/quindici) al funzionamento del F.I.M.I.R.
- € 0,09 (zero/zeronove) al fondo assistenza contrattuale provinciale

La predetta somma dovuta da tutte le aziende agricole e florovivaistiche è anticipata dalle stesse e viene ripartita nel seguente modo:

- a) 1/3 (€ 0,08) a carico del lavoratore
- b) 2/3 (€ 0,16) a carico dell'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La FLAI-CGIL, per quanto riguarda l'articolo 16 del C.P.L. per la costituzione dell'Ente Bilaterale, ritiene di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 90 del CCNL quando la commissione paritetica bilaterale nazionale definirà la proposta di statuto e di regolamento; sono fatti salvi i punti 2 e 3 in attuazione del FIMIR e del fondo di assistenza contrattuale provinciale.

ART. 17 SALARIO PER OBIETTIVI

Le parti stabiliscono di demandare alla contrattazione aziendale l'individuazione della opportunità di stipulare accordi per la istituzione di un salario per obiettivi, degli indicatori da prendere a riferimento per la erogazione del salario legato a tali parametri, nonché dei tempi e delle modalità di erogazione dello stesso.

ART. 19 ORARIO DI LAVORO

Con riferimento all'art. 31 del C.C.N.L., l'orario di lavoro settimanale viene stabilito in 39 ore.

Per quanto riguarda l'articolazione, tenendo conto anche di possibili esigenze aziendali, l'effettuazione dell'orario settimanale su 5 o 6 gg. , o eventuali flessibilità (previste dal 2° comma dell'art. 31 del C.C.N.L.) viene demandata alla contrattazione aziendale.

U.P.A.	FLAI – CGIL
COLDIRETTI	FAI – CISL
C.I.A.	UILA – UIL