

FLAI - CGIL FAI - CISL UILA - UIL
Unione Provinciale Agricoltori
Federazione Provinciale Coldiretti
Confederazione Italiana Agricoltori

M E S S I N A

*Contratto Provinciale
di lavoro per gli operai
agricoli e florovivaisti
della provincia di
Messina*

Gennaio 2024 - Dicembre 2027



Messina, 21/12/2024

Verbale di Riunione

L'anno 2024, il giorno 21 del mese di dicembre in Messina, sono presenti i signori:

per l'Unione Provinciale Agricoltori – Confagricoltura Messina:
il Commissario Francesco Morabito ed il Direttore Giuseppe Natoli;

per la Federazione Provinciale Coldiretti Messina:
il Presidente Giuseppe Piccolo ed il Direttore Carmelo Tarantino

per la Confederazione Italiana Agricoltori:
il Presidente Regionale Graziano Scardino; Vice Presidente Stefano Cannistrà

per la FLAI - CGIL:

la Sig.ra Giuseppa Isgrò Segretaria Generale, Irene Maniaci, Claudia Destro, Francesco Pace, Andrea Miano componenti la Segreteria provinciale;

per la FAI - CISL:

la Sig.ra Sebastiana Barresi Segretario Generale, Gino Salvatore Lunghitano, Gaetano Merlino componenti la segreteria provinciale;

per la UILA - UIL:

il signor Antonino Marino Segretario Generale, Domenico Fortunato Maio, Giuseppe Musca, Andrea Cavallaro:

Scopo della riunione: stipula del Contratto Provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Messina.

In applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro firmato in data 23/05/2022, si è stipulato il presente contratto provinciale di lavoro da valere per l'intero territorio della provincia di Messina.

Claudia Destro






PREMESSA

La crisi economica che la nostra regione ha attraversato, a causa della siccità e delle alluvioni, ha avuto le sue ricadute negative soprattutto sul settore dell'agricoltura, questo unitamente alle politiche governative ed europee, sono i temi centrali che caratterizzeranno questa fase di trattativa.

In considerazione della ripresa dell'economia complessiva, e in particolare del comparto agricolo, si rendono necessarie politiche di intervento diverse, che puntino allo sviluppo del settore, utilizzando le risorse sia della PAC 2023-2027, del PNRR, sia quelle del bilancio nazionale e del nostro bilancio regionale, tutto ciò per realizzare nuovo incremento economico ed occupazionale.

Le parti ritengono che in Italia, e quindi anche a Messina, il rinnovo del CPL possa diventare un'occasione per discutere sul settore agricolo, sulle sue potenzialità e sullo sviluppo futuro che si può realizzare.

L'auspicio finale è quello, quindi, di nuove politiche di sviluppo per il futuro che mettano al centro il valore delle risorse umane ed un ruolo fondamentale nuovo e moderno dell'impresa.

Art. 1

Oggetto del Contratto

Il presente Contratto Provinciale disciplina i rapporti di lavoro fra le imprese, singole o associate, che svolgono attività agricole, come disposto dall'art. 2135 del Codice Civile, e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Art. 2

Decorrenza e durata del Contratto

Il presente contratto provinciale per i lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Messina, ha validità dal 01.01.2024 al 31.12.2027.

Qualora non disdetta a mezzo raccomandata A.R./PEC almeno sei mesi prima della scadenza, esso si intender prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che darà disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima.

Le trattative dovranno iniziare entro i due mesi successivi.

I salari provinciali saranno automaticamente incrementati a seguito degli adeguamenti salariali previsti dal CCNL all'atto del suo rinnovo ed alle scadenze dallo stesso previste.

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti.

Il contratto produrrà i suoi effetti anche per le Organizzazioni e le aziende le quali aderiscano o comunque applichino quanto previsto dal presente CPL.

Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2025.





Art. 3

Relazioni Sindacali - Bilateralità

Le parti convengono che l'Ente Bilaterale Agricolo di Messina ha i seguenti scopi:

- 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 della provincia di Messina, ivi compresi i piccoli coloni e i compartecipanti familiari, in base ad accordi sindacali;
- b) riconoscere, compatibilmente e nei limiti delle disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della provincia di Messina;
- c) osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della provincia di Messina, anche con riferimento alle pari opportunità;
- d) riscuotere per conto delle associazioni datoriali e sindacali la contribuzione per l'assistenza contrattuale prevista dall'art. 27 del Contratto Provinciale di Lavoro e dei contributi assistenziali previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro di cui al precedente articolo 1;
- e) promuovere e sostenere lo sviluppo della formazione per le imprese agricole e per i lavoratori della provincia di Messina, attraverso un sistema di formazione professionale continua per promuovere e migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro della provincia di Messina, di concerto con le Organizzazioni datoriali e sindacali componenti l'Ente medesimo. Per tali finalità l'Ente potrà definire accordi, attraverso convenzioni, con le Organizzazioni costituenti e/o con Enti di Formazione individuati dalle Organizzazioni medesime, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili o attraverso risorse finanziarie provenienti da finanziamenti esterni;
- f) attuare le disposizioni legislative in materia di bilateralità relative all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole, anche attraverso convenzione con le Aziende Sanitarie, con medici, strutture e organismi competenti e abilitati;
- g) effettuare studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- h) esercitare altre funzioni che le Parti costituenti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per l'attuazione dei suoi scopi l'Ente può aderire ed essere affiliato alle Organizzazioni Professionali e Sindacali di categoria al fine di promuovere e concorrere alle iniziative delle stesse nell'ambito dei compiti istituzionali.

Per il raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà dotarsi di apposite strutture operative.

Art. 4

Osservatorio Provinciale

Le Parti convengono di costituire a livello provinciale un osservatorio che svolga le seguenti funzioni:

- 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 eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, in presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, oppure 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 le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
- analizzare l'andamento dell'occupazione di lavoratori stranieri in ambito provinciale, anche al fine di fornire indicazioni alle Parti costituenti circa il relativo fabbisogno occupazionale annuo;
- 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;
- 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.87;
- esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali.

In connessione con i processi di trasformazione culturale, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché l'Osservatorio prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

L'Osservatorio provinciale è costituito da un Consiglio non inferiore a sei e non superiore a 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

L'Osservatorio Provinciale deve essere costituito ed insediato entro 90 giorni dalla stipula del CPL

Art. 5

COMMISSIONE PROVINCIALE PER LE "PARI OPPORTUNITA"

Entro 90 giorni dalla stipula del presente CPL sarà istituita una **Commissione Provinciale per le Pari Opportunità** composta pariteticamente di un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.





La Commissione ha l'incarico di svolgere attività di studio e di ricerca ed individuare gli ostacoli che, alle stesse condizioni, non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici agricole nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio Provinciale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale
- studia la legislazione vigente e le iniziative in tema di "azioni positive poste in essere in Italia ed all'estero in applicazione della raccomandazione CEE 13/12/1984 n. 635, dei programmi di azione della Comunità Europea 82/85 e 86/90 e delle disposizioni di leggi in materia di pari opportunità";
- individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile;
- propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione individua forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmesse alle Organizzazioni Provinciali firmatarie del CPL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presieduta, a turno da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferir sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa tanto sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità dei pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti della Commissione stessa.

Art. 6

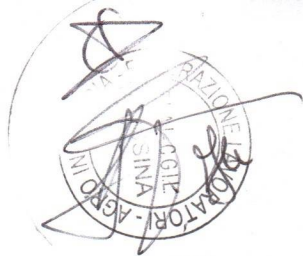
Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle disposizioni di legge vigenti, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni previste dalle disposizioni di legge, e deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL.

L'assunzione può essere fatta a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, per ambedue le tipologie sia full time che part-time (verticale e/o orizzontale).

Le assunzioni degli operai agricoli OTD debbono essere fatte per fasi lavorative, con garanzia di occupazione per tutta la durata di esse, con le eccezioni previste dal CCNL, ed anche per grave crisi commerciale del comparto economico più rilevante per l'azienda, per guasti tecnici a macchinari agricoli, impianti irrigui e di lavorazione.





Gli operai potranno essere impiegati in più fasi lavorative; se la variazione della fase lavorativa avviene nel corso della giornata, il lavoratore conserva il trattamento economico originario limitatamente a una giornata.

Le principali fasi lavorative nella provincia di Messina sono, a titolo esemplificativo:

Frutteto ed agrumeto: Impianto (messa a dimora delle piante), trattamenti fitosanitari, potatura, innesto, ricaccio legna, irrigazione, zappatura, concimazione, raccolta, manipolazione, conservazione, trasformazione, confezionamento, commercializzazione, valorizzazione del prodotto.

Nocciolo: Impianto (messa a dimora delle piante), trattamenti fitosanitari, potatura, ronca, ricaccio legna, irrigazione, zappatura, concimazione, raccolta, manipolazione, conservazione, trasformazione, confezionamento, commercializzazione, valorizzazione del prodotto.

Olivicoltura: Impianto (messa a dimora delle piante), trattamenti fitosanitari, potatura, innesto, ricaccio legna, irrigazione, zappatura, concimazione, raccolta, manipolazione, conservazione, trasformazione, confezionamento, commercializzazione, valorizzazione del prodotto.

Ortaggi: Zappatura, piantagione, pacciamatura, trattamenti fitosanitari, irrigazione, scerbatura, concimazioni, impalatura e legatura ove tecnicamente richiesta, raccolta, manipolazione, conservazione, trasformazione, confezionamento, commercializzazione, valorizzazione del prodotto.

Vivaio e Florovivaismo: Preparazione del terreno, impianto, invasatura, lotta fitosanitaria, innesto, irrigazione, zappatura, pulitura pianta, estirpazione, vendita diretta interna ed esterna.

Serre e Tunnel: impiantistica, montaggio/smontaggio teli di plastica di copertura, preparazione terreno, concimazione, solarizzazione, scopertura terreno, messa in opera impianto irrigazione, pacciamatura, trapianto piantine, irrorazioni antiparassitarie, palatura e sostegni anche aerei, sostegno piantine, defogliazione, raccolta, spalatura ed eliminazione delle produzioni esaurite.

Vigneto: Lavori di impianto, potatura verde e secca, spollonatura, innesto, lavori colturali del terreno, trattamenti fitosanitari, zappatura, raccolta, manipolazione, conservazione, trasformazione, confezionamento, commercializzazione, valorizzazione del prodotto.

Acqua-coltura: Lavori connessi al ciclo biologico.

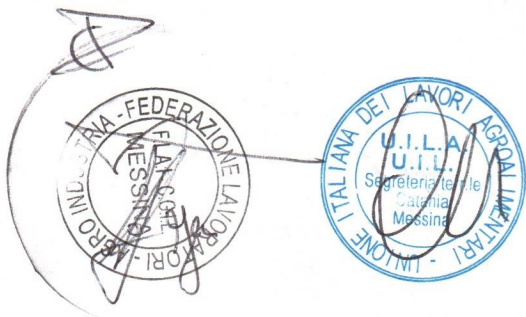
Zootecnia: Allevamento degli animali di qualsiasi specie, per tutte le lavorazioni necessarie, comprese le recinzioni e quant'altro necessario alla custodia degli animali, manipolazione e trasformazione in ambito aziendale, vendita diretta interna ed esterna.

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Si chiede di prevedere per i lavoratori a tempo indeterminato il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time nei casi dove il/la lavoratore/lavoratrice è sottoposto/a a grandi interventi chirurgici, con facoltà di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.





Art. 8

Apprendistato professionalizzante

Si applicano le disposizioni contenute nel vigente CCNL.

I trattamenti di integrazione infortunio sono a carico di EBAT, e sono normati dal regolamento del Fondo.

Con riferimento ai rapporti di apprendistato di ogni livello, si chiede di introdurre nel piano formativo individuale, un modulo di otto ore sui diritti e doveri del lavoratore, che sarà affidato nell'esecuzione a docenti di espressione dei sindacati dei lavoratori stipulanti il presente contratto (debitamente attestate dalle strutture formative a ciò preposte).

Si chiede che due mesi prima del termine del contratto di apprendistato, dovrà svolgersi un incontro con le OO.SS. stipulanti il contratto, per conoscere l'esito del periodo di apprendistato ed essere informati circa la possibilità di trasformare il contratto definitivamente a tempo indeterminato.

Art. 9

Riassunzione

Al fine di stabilizzare l'occupazione, il diritto alla riassunzione per gli O.T.D. dovrà essere garantito almeno per lo stesso numero di giornate effettuate l'anno precedente, salvo le cause di forza maggiore previste nell'art. 6, ed a tal fine potrà estendersi anche ad altre fasi lavorative dell'azienda.

Il lavoratore è tenuto a comunicare, entro 90 gg. dalla cessazione del rapporto di lavoro, al datore di lavoro la propria disponibilità alla riassunzione.

Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità:

- 1) professionalità;
- 2) anzianità di servizio;
- 3) situazione di famiglia.

Art. 10

Manodopera Migrante

Alla manodopera migrante di cui all'art. 25 del vigente CCNL devono essere garantite tutte le norme previste dal Contratto Provinciale e dal CCNL.

Le spese di trasporto, qualora l'azienda non vi provveda con propri mezzi, sono a carico dei datori di lavoro e debbono essere pari al rimborso del prezzo del biglietto a.r. del mezzo pubblico giornalmente utilizzato.

Nel caso di utilizzo del mezzo proprio, regolarmente autorizzato, l'azienda è tenuta a corrispondere un rimborso, per ogni Km percorso, pari ad 1/5 del costo della benzina a fronte della presentazione di apposita distinta analitica. In caso di pernottamento, l'azienda deve garantire alloggi idonei, adeguati servizi igienici e mensa.





Art. 11

Inquadramento

Distinzione degli operai agricoli e florovivaisti in tre aree professionali:

1^a Area

Livello "A" ex SPECIALIZZATI SUPER

- * Ibridatore-Innestatore capace di eseguire tutti i tipi d'innesto;
- * supervisore dei processi produttivi;
- * operatore di lotta fitopatologica;
- * meccanico;
- * addetto alla meccanizzazione agricola assunti da enti pubblici o di diritto pubblico;
- * conduttore di macchine agricole complesse con patente di guida;
- * conduttore di autotreni e autoarticolati;
- * addetto alle colture sperimentali vivaistiche;
- * autista di mezzi superiori a 75 q.li di portata;
- * autista che indipendentemente dalla portata del mezzo, esegue scritture amministrative e contabili di natura fiscale;
- * mastro impaccatore;
- * capo squadra;
- * addetto alla manutenzione e gestione di impianti di aziende agrituristiche o agricampeggio;
- * addetto unico ai pasti nelle aziende agrituristiche o agricampeggio;
- * responsabile di scuderia con funzioni di istruttore;
- * conduttore di pulmini oltre 9 unità;
- * responsabile dell'igiene, della sicurezza degli impianti e dei bagnanti e della funzionalità delle piscine in azienda agrituristica o agricampeggio;
- * potatore artistico di piante ornamentali;
- * addetto alla vigilanza venatoria;
- * capo macellaio di punto vendita aziendale;
- * capo casaro di punto vendita aziendale;
- * conduttore di caldaie a vapore;
- * conduttore di natanti con patente di guida;
- * coordinatore e responsabile dei lavori di preparazione degli alimenti;
- * sommozzatore.

Livello "B" ex SPECIALIZZATI

- * Raccoglitore con funzioni di selezionatore di prodotti agricoli;
- * rimondatore, innestatore, potatore anche in aziende florovivaistiche;
- * addetto agli impianti anti gelo;
- * tagliapiedi con funzioni di selezione;





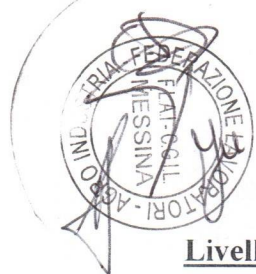
- * costruttore di muri in cemento e a secco;
- * addetto all'impianto di colture arboree (sestiatore e piantatore);
- * addetto a lavori di ruspa;
- * addetto ai lavori di riceppatura;
- * sestiatore e piantatore di ortalizi;
- * raccoglitore di olive da tavola;
- * addetto all'uso delle macchine nel frantoio e nel palmento;
- * autista di mezzi inferiori a 75 q.li di portata;
- * magazziniere e dispensiere che esegue scritture amministrative nelle aziende agrituristiche o agricampeggio;
- * giardiniere;
- * impaccatore;
- * responsabile allevamento di selvaggina;
- * addetto al decespugliatore meccanico e motosega;
- * macellaio;
- * casaro;
- * innestatore e ibridatore;
- * preparatore con patentino di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- * selezionatore piante innestate e floricole;
- * elettricista;
- * spedizioniere;
- * costruttore di serre;
- * cuoco in azienda agrituristica o agricampeggio;
- * aiutante di laboratorio;
- * vivaista per acquacoltura.

2^ Area

Livello "C" ex QUALIFICATI SUPER

- * conduttore di macchine agricole senza patente;
- * conduttore di motocoltivatore e motozappa;
- * addetto alle coltivazioni orticole;
- * addetto all'alimentazione per acquacoltura;
- * selezionatore in acquacoltura;
- * cernitrice;
- * addetto al maneggio ed alla scuderia;
- * addetto agli impianti termici;
- * aiuto innestatore in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze;
- * tagliapiede agrumi e frutta;
- * addetto alla spollonatura del vigneto;
- * alzacasse;
- * addetto alla preparazione degli alimenti con uso di macchinari;
- * aiuto cuoco in azienda agrituristica o agricampeggio.





Livello "D" ex QUALIFICATI

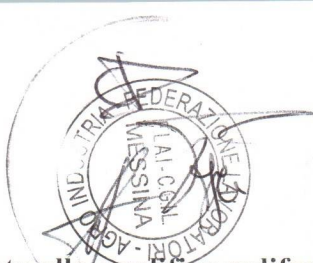
- * addetto alle operazioni di abbacchiatura;
- * addetto alla semina e concimazione;
- * addetto alla ronca del nocciolo;
- * taglia canne;
- * addetto falciatura fieno e foraggi;
- * addetto alla pigiatura dell'uva;
- * addetto all'allevamento di animali;
- * incartatrice;
- * preparatore di acqua da irrorazioni;
- * irroratore portatore di lancia per trattamenti antiparassitari;
- * imballatore;
- * trapiantatore di piante ornamentali adulte con zolla;
- * commesso di punti vendita aziendali;
- * addetto alla preparazione manuale degli alimenti;
- * addetto alla sconcatura;
- * sorvegliante l'impianto di acquacoltura;
- * conducente di automezzo leggero con patente "B" o "C";
- * assistente ai bagnanti in piscina in azienda agrituristica o agriturismo;
- * addetto ai servizi ricreativi in azienda agrituristica o agriturismo;
- * addetto ai servizi di sala in azienda agrituristica o agriturismo;
- * magazziniere;
- * raccoglitore di olive con l'ausilio di mezzi meccanici;
- * addetto ad elementari attività di custodia e vigilanza dell'azienda;
- * mungitore;
- * addetto alla ricezione e guida in aziende agrituristiche, fattorie didattiche, agriturismi;
- * polifunzionale (come da nota riportata a fine articolo).

3^ Area

Livello "E" ex COMUNI

- * addetto ai lavaggi dei prodotti agricoli;
- * lavoratore addetto alla raccolta dei prodotti agricoli;
- * addetto al lavaggio delle stoviglie, alle pulizie ed alla preparazione degli alloggi nelle aziende agrituristiche o agriturismi;
- * addetto alla custodia ed alla pulizia degli animali;
- * addetto alla movimentazione dei prodotti all'interno delle aree di produzione aziendale;
- * addetto alla sistemazione dei terreni per l'irrigazione;
- * addetto alla pulitura e sistemazione di piante anche in vaso nelle aziende florovivaistiche;
- * addetto alle vasche e lavori semplici in acquacoltura;
- * addetto al confezionamento in acquacoltura.





Nota alla qualifica polifunzionale:

Per i lavoratori assunti con la qualifica polifunzionale valgono le seguenti norme:

- 1. per le aziende con fabbisogno annuo occupazionale fino a 320 giornate, i lavoratori possono essere assunti tutti con la qualifica di polifunzionale;*
- 2. per le aziende con fabbisogno annuo occupazionale fino a 900, le giornate lavorative con qualifica polifunzionale non possono essere superiori a 320;*
- 3. per le aziende con fabbisogno annuo occupazionale superiore a 900, le giornate lavorative con qualifica polifunzionale sono stabilite in numero pari a 320 più il 10% della parte eccedente le 900, e comunque le assunzioni devono garantire un'occupazione non inferiore a 101 giornate per ogni lavoratore. Si precisa che il lavoratore polifunzionale può svolgere tutte le mansioni previste dal presente contratto purché non in via esclusiva.*

Ai lavoratori ai quali, indipendentemente dalla qualifica, il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, viene riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale del 10%.

Art. 12

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari ad ore 6 e 30 minuti giornalieri. Nel caso di articolazione su 5 giorni settimanali, l'orario è di otto ore giornaliere per 4 giorni e di 7 ore per il 5 giorno.

Art. 13

Riposo settimanale

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente coincidenti con la domenica; ove qualora ci non fosse possibile lo stesso riposo sarà goduto il giorno successivo alla prestazione domenicale, e comunque nella stessa settimana.

Per gli operai addetti al governo del bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, ogni eventuale variazione deve essere concordata almeno 48 ore prima.

Art. 14

Permessi per corsi di addestramento professionale e recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico, è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.





Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 (uno) per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso agli operai a tempo determinato con una soglia di 50 ore retribuite nell'arco dell'anno.

Il numero degli operai a tempo determinato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 (uno) per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo determinato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo determinato.

Si specifica che l'attività di formazione o recupero scolastico può essere retribuita solo se ricadente nell'ordinaria fascia di lavoro giornaliero. In tal caso gli operai dovranno presentare all'azienda:

- a) certificato di iscrizione rilasciato dall'Ente e/o dalla Scuola;
- b) certificato di frequenza.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

Art. 15

Permessi straordinari

Ai donatori di sangue viene concessa una giornata di permesso retribuito da usufruirsi secondo le modalità previste dalla legge 13.7.1967 n.584.

Per gli OTI, il permesso matrimoniale, o di unione civile, retribuito viene elevato a 15 giorni. Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso matrimoniale, o di unione civile, retribuito di 7 giorni di calendario.

Il permesso retribuito in caso di decesso di parenti e affini di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge, è riconosciuto anche al lavoratore con contratto a tempo determinato di durata annuale oltre 150 giornate.

Art. 16

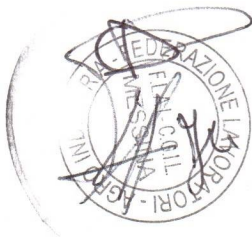
Interruzioni e recuperi

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 44 del vigente CCNL, l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, se l'evento si verifica nelle prime 3 ore, il lavoratore avrà diritto al 50% della retribuzione di qualifica; se l'evento si verifica oltre la 3^a ora, al lavoratore spetterà l'intera retribuzione di qualifica.

In questo caso, se comandato, resterà a disposizione dell'azienda fino alla fine del turno di lavoro.

Per l'operaio a tempo indeterminato il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie, nel rispetto delle leggi vigenti, dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.





Art. 17



Accordi Aziendali

Le parti decidono di incentivare gli incontri a livello aziendale per l'ottimale utilizzazione degli strumenti contrattuali (ferie, riposi, riduzione d'orario), e concordare le misure atte allo scopo.

Prevedere percorsi, anche di natura formativa, che possano eventualmente favorire il passaggio dei lavoratori da tempo determinato a tempo indeterminato.

Individuazione dei settori cui prevedere erogazioni strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi (incrementi di produttività, di qualità, di competitività).

Art. 18

Retribuzione

L'aumento pari al 6,2% viene applicato sulle retribuzioni in vigore da gennaio 2024. Le tabelle delle retribuzioni, uniche per gli operai agricoli e per i florovivaisti, vengono allegate al presente contratto, di cui divengono parte integrante.

Viene previsto il salario per obiettivi, in sede aziendale, attraverso l'individuazione di settori e programmi cui prevedere erogazioni strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi (incrementi di produttività, di qualità, di competitività) aziendali tra le parti concordati; (accordo 1 agosto 2017).

Per quanto riguarda il fondo EBAT-MESSINA il contributo a carico delle Aziende Agricole e dei lavoratori L fissato in misura pari allo 0,90% della retribuzione lorda determinata e/o accertata per ogni giornata di effettivo lavoro, di cui 0,45% a carico del datore di lavoro e 0,45% a carico dei dipendenti.

Il contributo di assistenza contrattuale provinciale (CAC provinciale) L fissato in 0,90% della retribuzione lorda determinata e/o accertata per ogni giornata di effettivo lavoro, di cui 0,45% a carico del datore di lavoro e 0,45% a carico dei dipendenti.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale di cui all'art. 3, a decorrere dal 01 gennaio 2024 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione,

esclusa dalla base di calcolo del TFR, pari a 13,00 euro mensili, equivalenti a euro 0,50 giornalieri.





Art. 19

Obblighi tra le parti

La corresponsione della paga agli O.T.I. avverrà entro il giorno 27 di ogni mese di scadenza. Il salario agli O.T.D. verrà di norma corrisposto entro i primi 10 giorni del mese successivo. Vengono mantenuti gli accordi previsti a livello aziendale. A fine rapporto di lavoro, al lavoratore sarà rilasciato regolare prospetto relativo al T.F.R. corrisposto.

Art. 20

Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova il centro aziendale, sono costretti a pernottare ed a consumare i pasti, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (vitto, alloggio) previa presentazione di giustificativi. I rimborsi vanno effettuati di norma entro 10 gg dalla presentazione dei giustificativi.

Art. 21

Rimborsi di percorso

Ai lavoratori comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale, dove si trova il centro aziendale, qualora l'azienda non fornisca il mezzo di trasporto, è dovuto un rimborso pari ad un quinto del costo della benzina.

Tale rimborso sarà calcolato dal centro aziendale al luogo di lavoro, a fronte della presentazione di apposita distinta analitica.

Art. 22

Attrezzi ed utensili

L'indennità attrezzi viene fissata in € 1.50 (Uno/50) giornaliera.

Art. 23

Cottimo

Quando il lavoro viene eseguito a cottimo, al lavoratore dovrà essere consentito un guadagno minimo non inferiore al 25% in più della normale retribuzione.





Art. 24



Vendita di prodotti sulla pianta

Il titolare dell'azienda, nel caso di vendita del prodotto sulla pianta, deve darne comunicazione all'EBAT-MESSINA secondo le modalità e nei termini stabiliti dal regolamento di funzionamento di prossima emanazione.

Nel contratto di vendita dovrà prevedersi la salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori già dipendenti dell'azienda agricola.

L'azienda dovrà prevedere, sul contratto di vendita, che l'acquirente del prodotto adempia agli obblighi contrattuali e di Legge.

Art. 25

Affidamento diretto a terzi di fasi lavorative

Il ricorso agli appalti, deve avvenire nel rispetto dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia e secondo quanto stabilito dall'art. 30 del vigente CCNL del 19/06/2018.

Le aziende che intendono esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo, sono tenute a comunicarlo all'EBAT di Messina tramite raccomandata – PEC entro sette giorni dalla data di stipula del contratto, riportando i dati contenuti nella scheda allegata.

Art. 26

Rimborso Generi in natura

Gli O.T.I. che per contratto individuale, per consuetudine e comunque di fatto percepiscono generi in natura o beneficiano di alloggio o annessi (orto, ecc.), nel caso siano privati di tali benefici, verranno indennizzati, forfettariamente, con la somma di Euro 300,00 annui.

Art. 27

Lavori pesanti e nocivi

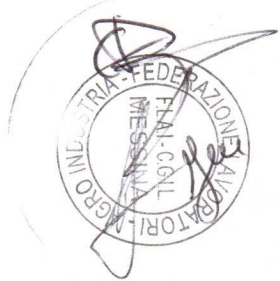
Sono considerati lavori pesanti:

scasso a mano, trasporto e maneggio di pesi superiori a 25 Kg, abbattimento di alberi con mezzi non meccanici, lavori in acqua.

Sono considerati lavori nocivi:

preparazione e somministrazione di antiparassitari, anticrittogamici, erbicidi ed insetticidi, pulitura interna delle vasche da vino della feccia, pulitura stalle e lavori in concimaia, lavori svolti nei silos, lavori svolti nei tunnel, lavori svolti nelle celle frigorifere, lavori svolti nelle serre dove sono stati eseguiti trattamenti antiparassitari di prima e seconda classe.





Art. 28

Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Si chiede di prevedere per le lavoratrici a tempo determinato, vittime di violenza di genere, la garanzia al diritto di riassunzione per i successivi tre anni dal verificarsi dell'evento.

Le modalità di esercizio di tale diritto dovranno essere disciplinate dalla contrattazione provinciale.

Art. 29

Riduzione orario di lavoro per lavori pesanti e nocivi

Riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 per tutti i lavori pesanti e nocivi.

Agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a lavori pesanti e/o nocivi, sarà corrisposta una maggiorazione del 10%.

Art. 30

Sicurezza, ambiente di lavoro e salute

Istituzione della commissione paritetica provinciale prevista dal Decreto Leg.vo 81/08 e successive modifiche ed integrazioni.

I trattamenti con prodotti nocivi vanno vietati durante la presenza in azienda di altri lavoratori.

Le aziende non potranno adibire personale femminile in stato di gravidanza a mansioni nocive e pesanti.

Agli O.T.I., adibiti ai lavori nocivi, saranno concessi 5 permessi retribuiti annui per sottoporsi a visita medica.

Agli O.T.D. assunti con almeno 40 gg. l'anno tali permessi saranno riproporzionati in base alle giornate lavorate.

I lavoratori dovranno essere dotati di tutti i dispositivi idonei alla sicurezza individuale sul posto di lavoro, con esplicito richiamo delle norme antinfortunistiche legate all'utilizzo dei mezzi meccanici.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rimanda all'art. 67 del CCNL.

Art. 31

Diritti Sindacali - Delegato D'Azienda - Assemblee aziendali

Applicazione integrale del protocollo d'intesa e delle norme del CCNL.

Le riunioni in azienda, oltre che dalle rappresentanze sindacali aziendali, possono essere indette, congiuntamente o singolarmente, anche dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.



Art. 32

Quote sindacali per delega

L'azienda è tenuta dietro lettera/delega sottoscritta dal lavoratore interessato, ad operare la trattenuta del 1% per contributi sindacali ed a versarla all'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, cui il lavoratore è iscritto, secondo le modalità che l'O.S. comunicherà.

La delega può essere consegnata direttamente dal lavoratore ovvero inviata dall'O.S. cui appartiene.

Art. 33

Norma di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente testo, si rimanda al CCNL vigente.

Letto, confermato e sottoscritto



Contratto Provinciale dei lavoratori agricoli e florovivaisti della provincia di Messina
2027
Gennaio 2024 - Dicembre

Tabella salariale degli operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato in vigore dal 01/01/2025

Qualifiche	paga base	Incremento CCNL 2024/2027 01/01/2025 6,2%	Totale	terzo elemento	Totale Generale
comune	€ 50,95	€ 3,16	€ 54,11	€ 16,47	€ 70,58
qualificato	€ 57,92	€ 3,59	€ 61,51	€ 18,72	€ 80,24
qualif. Super	€ 60,40	€ 3,74	€ 64,15	€ 19,53	€ 83,67
specializzato	€ 62,67	€ 3,89	€ 66,56	€ 20,26	€ 86,82
spec. Super	€ 65,97	€ 4,09	€ 70,06	€ 21,33	€ 91,39

Tabella salariale degli operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato in vigore dal 01/01/2025

Qualifiche	paga base	Incremento CCNL 2024/2027 01/01/2025 6,2%	Totale	Totale Generale
comune	€ 1.325,47	€ 82,18	€ 1.407,65	€ 1.407,65
qualificato	€ 1.505,73	€ 93,36	€ 1.599,09	€ 1.599,09
qualif. Super	€ 1.570,88	€ 97,39	€ 1.668,27	€ 1.668,27
specializzato	€ 1.629,91	€ 101,05	€ 1.730,96	€ 1.730,96
spec. Super	€ 1.715,43	€ 106,36	€ 1.821,79	€ 1.821,79

