

C.I.A. - COLDIRETTI – CONFAGRICOLTURA

FAI-CISL – FLAI-CGIL – UILA-UIL

**CONTRATTO PROVINCIALE LAVORO  
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI  
DELLA  
PROVINCIA DI PALERMO**

**PALERMO 10 MAGGIO 2013**

**1 GENNAIO 2012 - 31 DICEMBRE 2015**

## VERBALE DI ACCORDO



L'anno 2013 il giorno 10 del mese di Maggio a Palermo.

tra

la Confagricoltura di Palermo rappresentata dal Presidente Dott. Ettore Pottino assistito dal Direttore Dott. Salvatore Taranto e dal Dott. Giovanni Santoro;

la Federazione Provinciale Coldiretti di Palermo rappresentata dal Presidente Dott. Alessandro Chiarelli e dal Direttore Dott. Giuseppe Campione;

la CIA Provinciale di Palermo rappresentata dal Commissario Dott. Carmelo Travaglia Cicirello e dal Direttore Dott. Antonio Terrasi;

e

la FAI-CISL rappresentata dal Segretario Generale Adolfo Scotti e dal Segretario Vincenzo Cuttitta e Rosaria Martorana;



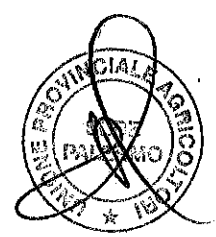
la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Ribaudò e dai Segretari Dario Fazzese, Antonino Russo e Piero Galli;

la UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Gaetano Pensabene Segretari Giuseppe La Bua, Caterina Provenza e Antonino Pensabene



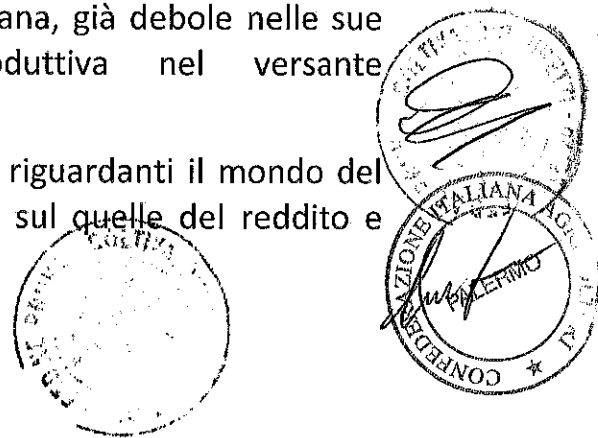
si è stipulato il seguente Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Palermo.

### PREMESSA



Il rinnovo del CPL di Palermo per gli operai agricoli e florovivaisti si inserisce in un contesto di crisi causato da situazioni internazionali ma anche da scelte dell'Unione Europea, della politica nazionale e regionale, che di fatto aggravano una realtà agricola provinciale quale quella palermitana, già debole nelle sue caratteristiche strutturali nella capacità produttiva nel versante dell'innovazione.

Alle penalizzazioni delle aziende si affiancano quelle riguardanti il mondo del lavoro subordinato sia sul fronte occupazionale che sul quello del reddito e della qualità della vita.



L'andamento dell'economia e dei mercati, i tagli ai finanziamenti, il calo nei consumi, la concorrenza dei paesi infra ed extra europei, il restringersi delle prestazioni assistenziali, il degrado ambientale e territoriale, lo spopolamento delle comunità agricole, la scarsa capacità della Regione nello spendere i fondi dell'UE, l'inefficienza della burocrazia, l'impovertimento sempre più accentuato delle famiglie, la pressoché nulla attenzione prestata ai temi della ricerca, della sperimentazione e dell'innovazione, la carenza di mirati investimenti produttivi, la scarsa cultura imprenditoriale; rappresentano il contesto di riferimento in cui si imbatte il settore primario, e da cui ne escono mortificati produttività, reddito e lavoro anche per comparti tradizionalmente forti come viticoltura, cerealicoltura e zootecnia per citare quelli che un tempo caratterizzavano l'agricoltura palermitana.

Se ad essi aggiungiamo la pochezza ed infima qualità del lavoro subordinato come testimoniano: inadeguatezza retributiva, scarso peso e mancata valorizzazione della professionalità, insufficiente tutela della sicurezza, limitato ricorso alla formazione, lavoro nero sommerso e irregolare, disparità uomo/donna, limiti alle prestazioni sociali, ne emerge uno spaccato sociale deprimente e vocato al declino.

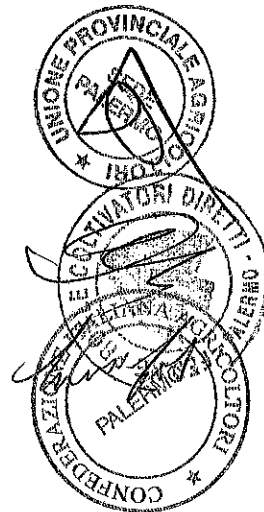
È in tale scenario che si colloca l'odierno rinnovo contrattuale pur consapevole che l'agricoltura provinciale possa e debba rappresentare un volano di crescita, di sviluppo e di reddito per il settore, per gli addetti e per l'ambiente provinciale. A condizione che alle logiche dell'assistenza tutti gli attori: istituzioni, enti pubblici e soggetti privati, assumano le scelte della produttività e dello sviluppo; e che alla valorizzazione degli aspetti produttivi si aggiungano quelli relativi alla qualità del lavoro e della risorsa umana e che all'abbandono e alle rendite parassitarie subentrino l'ammodernamento e l'uso delle tecnologie e infine che alle disarticolazioni, anche relazionali, subentrino nuove forme di dialogo sociale e di confronto sindacale.

Organizzazioni sindacali e datoriali a tali valori intendono riferirsi in questa tornata contrattuale condividendo l'esigenza, pur nella specificità e diversità nei propri ruoli, di individuare le azioni ritenute necessarie e coerenti per concorrere a traguardare gli obiettivi di rilancio e di sviluppo dell'agricoltura provinciale.

Strumenti potenziati, come la bilateralità, la formazione professione, e la sicurezza nei luoghi di lavoro, contribuiscono a creare nuova tensione propositiva e capacità di dialogo caratterizzando questo contratto altresì come contributo originale e innovativo per il rilancio dell'agricoltura palermitana.

## Indice cronologico dell'articolato

1. Decorrenza e durata
2. Bilateralità
3. Mercato del lavoro
4. Assunzione
5. Riassunzione
6. Manodopera migrante
7. Pari opportunità
8. Orario di lavoro
9. Riposo settimanale
10. Organizzazione del lavoro
11. Rimborso spese
12. Cottimo
13. Lavori pesanti e nocivi
14. Riduzione orario per lavori pesanti e nocivi
15. Lavoro notturno e festivo
16. Sicurezza ambiente lavoro e salute
17. Libretto sindacale e sanitario
18. RLS
19. Permessi e congedi per partecipazione ad attività di formazione continua
20. Permessi per corsi di addestramento professionale e recupero scolastico
21. Interruzione recuperi
22. Classificazione del personale
23. Retribuzione
24. Vacanza contrattuale
25. Obblighi particolari tra le parti
26. Quote sindacali per delega
27. Accordi aziendali
28. Norme disciplinari
29. Tassazione agevolata
30. C.A.C.
31. Norme finali
32. Estensione articolato aziende florovivaiste
33. Norme di rinvio



## Art. 1

### DECORRENZA E DURATA

Il CPL decorrerà dall'01/01/2012 e scadrà il 31/12/2015

## Art. 2

### BILATERALITA'

Premesso che nella provincia di Palermo è operativa la " Cassa Integrazione Lavoratori Agricoli " C.I.L.A., ai fini del riordino e del rilancio del sistema della bilateralità in attuazione dell'art. 6 del CCNL, si conviene di modificare la denominazione della suddetta cassa extra legem "C.I.L.A." in "CILA- EBAT" "Cassa Integrazione Lavoratori Agricoli - Ente Bilaterale Agricolo Territoriale" e di adeguarne, entro il 30 Maggio 2013, lo statuto attribuendo ad essa compiti, attività e servizi previsti dalla contrattazione e dagli accordi.

La CILA e gli altri organismi paritetici esistenti nella provincia di Palermo resteranno in attività fino a quando le relative funzioni saranno svolte dalla CILA-EBAT.

Le parti, in sede di separato accordo, stabiliranno altresì le fonti e le misure della contribuzione per realizzare le attività previste dal presente articolo.

Nota a Verbale:

Le parti si impegnano a revisionare i compiti statutari, qualora dovessero intervenire nuove disposizioni di legge.

## Art. 3

### MERCATO DEL LAVORO

Per quanto previsto dall'articolo 12 del CCNL per la parte demandate alla OO.SS., le parti convengono di demandare all'Osservatorio Provinciale lo studio della normativa Nazionale e regionale sul mercato del lavoro.

## Art. 4

### ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai a tempo determinato (OTD) devono avvenire per fasi lavorative e con garanzia occupazionale per tutta la durata delle stesse.

Le fasi lavorative rilevate per i vari comparti produttivi più importanti della provincia

sono:

1. CEREALICOLTURA: aratura, diserbo, trattamenti, trebbiatura e dissodamento del terreno;
2. AGRUMICOLTURA: impianto (messa a dimora delle piante), trattamenti fitosanitari, potatura, ricaccio legna irrigazione e raccolta, lavorazioni post-raccolta;
3. OLIVICOLTURA: impianto, dissodamento del terreno, trattamenti fitosanitari, potatura, raccolta;
4. VITICOLTURA: lavori d'impianti, potatura verde e secca, legatura verde e secca, lavorazioni culturali del terreno, ricaccio sarmenti, trattamenti fitosanitari, irrigazione, vendemmia;
5. ORTOFRUTTICOLTURA: zappatura, aratura, concimazione, trattamenti, squadratura, irrigazione, potatura, impianto, raccolta, lavorazioni postraccolta;
6. CURA DEL VERDE;
7. SERRICOLTURA;
8. AGRITURISMO;
9. FLOROVIVAISMO: semina, raccolta, lavorazioni post-raccolta;
10. FAUNISTICO-VENATORIA;
11. ZOOTECCIA;
12. ACQUACOLTURA.

## Art. 5

### RIASSUNZIONE

Gli operai a tempo determinato che hanno lavorato nell'anno precedente hanno diritto alla riassunzione nella stessa azienda per la stessa fase lavorativa.

Gli O.T.D. che vogliono avvalersi del comma precedente devono manifestare tale intenzione entro tre mesi dalla data del licenziamento (ex art. 8 bis Legge 25/03/83 n.79 così come richiamato all' art.17 CCNL 06/07/2006).

Nella riassunzione si dovrà tenere conto delle seguenti priorità:

1. professionalità;
2. anzianità di servizio;
3. situazione familiare.

Ai fini del calcolo sulla riserva prevista dal D.L. 416, la manodopera riassunta non costituisce quota di calcolo.

In caso di novità legislative le parti si incontreranno per gli adempimenti occorrenti.

Il diritto alla riassunzione viene mantenuto se il lavoratore non ha prestato la sua opera nell'anno precedente per cause di forza maggiore.

Tra le cause di forza maggiore vanno considerate anche tutte quelle derivanti da interruzioni causate da sequestro o confisca giudiziaria.

**Art. 6**

**MANODOPERA MIGRANTE**

Ai lavoratori migranti come definiti dall' art. 25 del CCNL devono essere garantite tutte le nonne previste dal CCNL, dal presente CPL e dalla legge sul mercato del lavoro.

Al fine di facilitare il trasferimento dei lavoratori, e contrastare fenomeni illegali di interposizione nel mercato del lavoro, le parti si impegnano ad intervenire nei confronti degli enti locali per il potenziamento dei mezzi pubblici.

In mancanza di mezzi di trasporto pubblico o di quelli messi a disposizione dall'azienda, la stessa è tenuta a corrispondere al lavoratore un rimborso per ogni chilometro dalla residenza al posto di lavoro pari a 1/5 del costo della benzina verde o rimborso spese viaggio documentato. Ove non fosse possibile il rientro per cause di forza maggiore l'azienda dovrà garantire l'alloggio e il vitto.

**IMPEGNO VERBALE MANODOPERA MIGRANTE**

In caso di sopravvenuta impossibilità che non consenta lo svolgimento della prestazione, al fine di evitare disagi economici, il datore di lavoro dovrà darne comunicazione con un preavviso di almeno 12 ore.

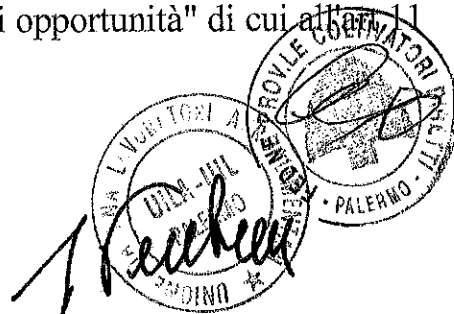
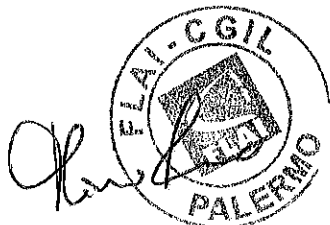
**Art. 7**

**PARI OPPORTUNITA'**

Nell'ambito delle vigenti norme nazionali, regionali e comunitarie, occorre prevedere l'adozione di iniziative e strumenti idonei al raggiungimento di una effettiva parità delle lavoratrici agricole nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Verranno inoltre promosse informazioni contro le molestie sessuali, la dignità della persona e il mobbing in generale.

Le parti si impegnano ad avvalersi, nell'ambito degli organismi paritetici, degli studi e dei lavori della Commissione Naz.le paritetica per le "pari opportunità" di cui all'art. 11 CCNL





**Art. 8**

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro stabilito in 39 ore settimanali in linea di massima viene articolato in ore 6,30 giornaliere se distribuito in 6 giorni.

Nel caso di lavoro distribuito su 5 giorni settimanali l'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì e di 7 ore il venerdì.

Particolari esigenti nei limiti dell'art. 34 CCNL potranno essere concordate tra le parti.

**Art. 9**

**RIPOSO SETTIMANALE**

Nel caso di lavoro ripartito in 6 giorni il riposo settimanale sarà nella giornata di domenica; nel caso di orario di lavoro ripartito in 5 giorni il riposo settimanale sarà nelle giornate di sabato e/o domenica.

Per gli operai addetti al governo del bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, il giorno di riposo potrà essere variato se concordato almeno 48 ore prima.

**Art. 10**

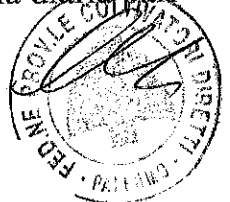
**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Sia per gli OTI che per gli OTD le parti concordano di incontrarsi di volta in volta in funzione delle esigenze aziendali, per l'ottimale utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali (ferie, riposi, riduzioni orario di lavoro) e a tal fine concorderanno le misure atte allo scopo (organizzazione turni di lavoro, sostituti, integrazioni manodopera tenuto conto del mercato del lavoro).

**Art. 11**

**RIMBORSO SPESE**

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. In alternativa a quanto stabilito al comma 1 dell'art. 55 del CCNL il rimborso spese dovrà essere definito tramite riconoscimento della diaria pari ad 1/3 con il limite di 15,49.





**Art. 12**

**COTTIMO**

Limitatamente alla realtà dove per uso o necessità occorre ricorrere al cottimo, gli interessati si incontreranno a richiesta di una delle parti per definire specifici accordi. Fermo restando che tali accordi dovranno contenere un aumento contrattuale non inferiore al 25% della normale retribuzione.

**Art. 13**

**LAVORI PESANTI E NOCIVI**

Per lavori pesanti si considerano:

1. Trasporto a spalla o sulla testa di pesi;
2. Abbattimento di alberi ad alto fusto con mezzi non meccanici.

Per lavori nocivi si considerano:

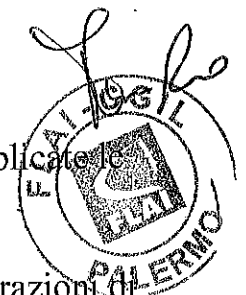
1. Trattamenti antiparassitari con impiego di sostanze classificate di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> classe;
2. Spargimento manuale di concimi corrosivi, quali gli iperfosfati non granulari e le calciocianamidi;
3. Pulitura interna delle vasche da vino della feccia, pulitura stalle e lavori in concimaia;
4. Lavori svolti nei silos, nei pozzi neri, nelle serre e negli oleifici.

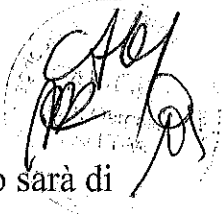
**Art. 14**

**RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO PER LAVORI PESANTI E NOCIVI**

Per tutti i lavori pesanti e nocivi ex art. 63 CCNL e precedente art. vanno applicate le seguenti condizioni:

1. per tutte le operazioni connesse al trattamento fitosanitario ed alle operazioni di manipolazione e/o spargimento di sostanze chimiche che presentano un certo grado di tossicità una riduzione dell'orario di lavoro pari a due ore e venti;



- 
2. per le altre mansioni pesanti e/o nocive la riduzione dell'orario di lavoro sarà di una ora e venti;
  3. per i lavori pesanti e nocivi ai lavoratori sarà corrisposta una maggiorazione del 5% per il periodo in cui svolgono detti lavori.

## Art. 15

### LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

Per il lavoro notturno e/o festivo che cade in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore come ad esempio nelle aziende agrituristiche e zootecniche si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Il lavoro notturno al coperto è quello eseguito dalle ore 19:00 alle ore 6:00.

## Art. 16

### SICUREZZA AMBIENTE LAVORO E SALUTE

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 64 vigente CCNL, le parti concordano di realizzare percorsi formativi utilizzando anche i fondi previsti dalla legislazione comunitaria, nazionale e regionale per la formazione e quelli attivabili dalla CILA-EBAT

## Art. 17

### LIBRETTO SINDACALE SANITARIO

Fermo restando la normativa vigente relativa a quei lavoratori che manipolano prodotti alimentari.

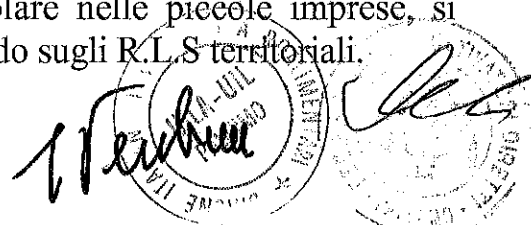
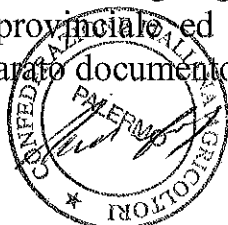
Le parti confermano l'adozione del "libretto sindacale e sanitario" in conformità all'allegato n. 11 del vigente CCNL.

Alle aziende è fatto l'obbligo di utilizzare il libretto sindacale e sanitario trattando le informazioni in esso contenute nel rispetto della normativa sulla privacy.

## Art. 18

### RAPPRESENTANTI LAVORATORI SICUREZZA ( R.L.S. )

Le parti condividono la difficoltà di giungere in tempi accettabili all'elezione del R.L.S su tutto il territorio provinciale ed in particolare nelle piccole imprese, si impegnano a definire con separato documento un accordo sugli R.L.S territoriali.



**Art. 19**

**PERMESSI E CONGEDI PER PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA' FORMAZIONE CONTINUA**

In caso di partecipazione di operai a corsi rientranti nella formazione continua così prevista all'art. 37 del vigente CCNL, le modalità pratiche per il godimento dei permessi e dei congedi sarà concordata tra l'azienda e le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali.

**Art. 20**

**PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO**

In applicazione dell'articolo 35 del CCNL le aziende che hanno in forza da 4 a 10 OTI concederanno i permessi ad un massimo di un operaio, per le aziende che superano le dieci unità a tempo indeterminato il limite massimo è pari al 10% ; nel caso di OTD i limiti sono: un operaio per le aziende che occupano da 10 a 20 operai, per le aziende che superano detto dato, il numero è pari al 5%.

I lavoratori a tempo determinato che frequentano i corsi di cui all'art. 37 e 39 del C.C.N.L. per usufruire dei permessi devono presentare: Certificato di iscrizione rilasciato dall'ente e/o dalla scuola; Certificato trimestrale di frequenza.

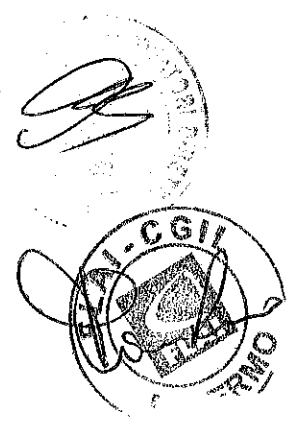
Tali permessi saranno concessi per un periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione ai corsi se compatibili con il tipo di lavoro.

**Art. 21**

**INTERRUZIONI E RECUPERI**

Nell'eventualità di interruzione per causa di intemperie per gli O.T.I. il recupero dovrà effettuarsi nel caso in cui il lavoratore non abbia svolto i 2/3 dell'orario giornaliero.

In tal caso il recupero dovrà effettuarsi concordandolo fra le parti firmatarie nel limite massimo di 1 ora giornaliera e 6 ore settimanali ed entro 15 giorni dal verificarsi dall'evento.



## Art. 22

### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A decorrere dall' entrata in vigore del presente contratto la classificazione del personale operaio, ad integrazione o modifica di quanto previsto all'art. 27 CCNL 06/07/06, è la seguente:

#### a) OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

##### AREA 1

##### Livello A

- Addetto alla fecondazione artificiale
- Responsabile di cantina
- Responsabile di vivaio
- Responsabile di frantoio
- Responsabile di molino
- Giardiniere potatore artistico

##### Livello B (ex Spec. Super)

- Preparatore di miscele per trattamenti con patentino
- Preparatore di miscele per mangimi
- Giardiniere
- Conduttore di mezzi pesanti con capacità di intervento meccanico
- Conduttore di mietitrebbia
- Lavoratori con mansioni polivalenti ( falegnami, elettricisti, muratori, idraulici, meccanici) che abbiano competenza e autonomia in almeno due delle suddette mansioni
- Addetto alle incubatrici
- Cantiniere
- Cuoco in possesso di diploma di Istituto Alberghiero
- Addetto alla reception in possesso di diploma specifico dell'Istituto Alberghiero
- Addetto alla programmazione e alla manutenzione di impianti irrigui

##### Livello C (ex specializzato)

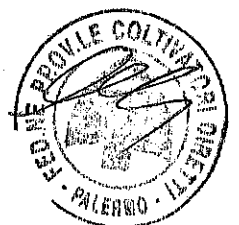
- Meccanico, idraulico, elettricista, falegname, muratore
- Innestatore, potatore, rimondatore

- Casaro
- Addetto alla sterilizzazione di terreni
- Addetto alla sistemazione di bancali di serra
- Mungitore con mezzi meccanici
  
- Conduttore di macchine agricole leggere con capacità di intervento meccanico
- Conduttore di mezzi pesanti
- Trattorista
- Raccoglitore di ortaggi in serra, agrumi, frutta e uva da tavola
- Costruttore muretti a secco
- Guardiano di riserva faunistico-venatoria
- Addetto alla gestione delle attività agrituristiche
- Operaio specializzato in vivaismo e colture arboree
- Operatore specializzato in piante legnose

## AREA 2

### Livello D (ex qualificato super)

- Addetto alla cernita e confezione della frutta e degli ortaggi
- Addetto al governo degli animali
- Addetto al frantoio o molino
- Conduttore di macchine agricole
- Vivaista selezionatore di piantine
- Guardiano
- Addetto alla irrigazione
- Aiuto cantiniere
- Cuoco
- Addetto alla reception
- Vignaiolo
- Vivaista
- Costruttore di serre
- Responsabile di magazzino
- Addetto impianti di serra
- Addetto ai magazzini di lavorazione condizionamento e commercializzazione di prodotti agricoli
- Macellaio aziendale
- Motoseghista



## Livello E

- Mungitori a mano
- Seminatori
- Piantatori
- Aiuto cuoco

## AREA 3

## Livello F

A questa categoria appartengono gli operatori addetti a lavorazioni agricole generiche che non necessitano di specifiche professionalità e/o competenza non comprese nelle qualifiche superiori:

- Lavoratori addetti alla raccolta;
- **Addetto alla floricoltura**
- Addetti ai servizi di sala, alle pulizie ed alla preparazione degli alloggi nelle aziende agrituristiche.
- Inoltre verranno inquadrati in questa area i lavoratori ex art. 54 addetti alle operazioni di raccolta che non superino le 80 giornate.

## Livello G

- Addetti alla raccolta di olive da mensa, prodotti in serra e frutta.

## Livello H

- Addetti alla raccolta di uva, limoni, mandarini e olive.

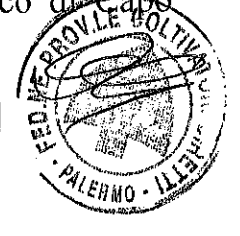
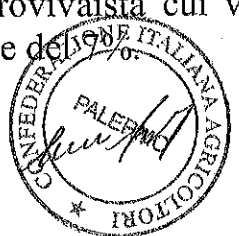
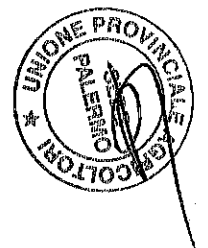
## Livello I

Livello salariale da applicare esclusivamente al lavoratore alla prima esperienza lavorativa, capace di eseguire mansioni generiche non richiedenti specifiche professionalità.

La condizione di prima esperienza cessa dopo un biennio di attività lavorativa decorsi i quali il lavoratore sarà retribuito con il salario spettante per qualifica o mansione.

Ai lavoratori in questione si applicheranno con priorità le disposizioni sulla formazione continua in modo che lo stesso possa acquisire le necessarie competenze.

All'operaio agricolo o florovivaista cui viene conferito l'incarico di Capo spetta una maggiorazione salariale del 10%.



**Art. 23**

**RETRIBUZIONE**

Dall'01/07/2013 i minimi salariali vengono incrementati del 5,50% calcolato sulla paga base in vigore alla data della firma del presente contratto.

**Art. 24**

**VACANZA CONTRATTUALE**

Per i lavoratori OTI ancora in servizio alla firma del presente contratto ed in forza nel 2012 verrà corrisposto un importo forfettario a copertura della vacanza contrattuale secondo la seguente tabella suddivisa per area.

- Area 1 € 312,00
- Area 2 € 220,00
- Area 3 € 150,00

In caso di periodi lavorativi inferiori all'anno l'importo sarà riproporzionato sulla scorta dei mesi lavorati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. Gli importi suddetti saranno corrisposti entro il dicembre 2013.

Per gli operai a tempo determinato in forza nel 2012 ed assunti dalla data di sottoscrizione del presente contratto presso la stessa azienda verrà corrisposta una somma forfettaria pari ad € 0,80 calcolata sulle giornate dichiarate nell'anno precedente e che saranno corrisposte nell'ultima busta paga relativa al rapporto di lavoro del 2013.

**Art. 25**

**OBBLIGHI PARTICOLARI TRA LE PARTI**

Ai fini di quanto previsto all'art. 54 vigente CCNL le aziende si impegnano a consegnare al lavoratore i relativi prospetti paga contestualmente alla corresponsione della retribuzione e in quei casi in cui la stessa venga liquidata mediante bonifici, accrediti su c/c, etc. le stesse si impegnano a consegnarle e/o a spedirle nei tempi previsti al precedente articolo.

Il prospetto paga deve essere consegnato o spedito in maniera da preservare gli elementi dati di riservatezza in esso contenuto.

**Art. 26**

**QUOTE SINDACALI PER DELEGA**

Nei confronti dei lavoratori iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente contratto provinciale l'Azienda è tenuta dietro lettera/delega sottoscritta dal lavoratore interessato, ad operare le trattenute per contributi sindacali nella misura dell' 1% sull'importo della retribuzione netta risultante dalla busta paga.

La lettera/delega sarà consegnata o direttamente dal lavoratore ovvero inviata dall'O.S. a cui è stata rilasciata.

Il datore di lavoro si impegna ad effettuare le relative rimesse versando gli importi sul c/c bancario o secondo le modalità che l'O.S. comunicherà.

In caso di rilascio di delega unitaria da parte del lavoratore, l'Azienda è tenuta ad operare una trattenuta, per contributi sindacali, nella misura dell' 1% sull'importo della retribuzione netta risultante dalla busta paga ed a versarlo mensilmente su di un c/c bancario all'uopo acceso ed intestato alle federazioni provinciali FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

**Art. 27**

**ACCORDI AZIENDALI**

Le materie oggetto di possibili accordi aziendali sono:

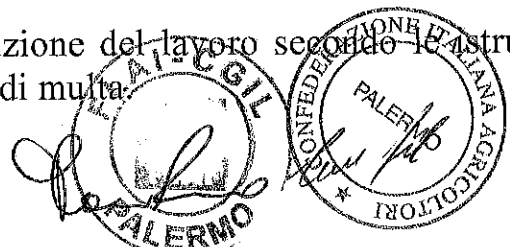
- Definizione salario per obiettivi
- Gestione orari
- Sicurezza sul lavoro
- Processi di formazione continua e formazione per transitare da OTD a OTI

**Art. 28**

**NORME DISCIPLINARI**

Fermo restando le procedure previste dalla Legge n. 300/70, le infrazioni disciplinari e la misura delle relative sanzioni ai sensi dell'art. 72 vigente CCNL sono le seguenti:

- 1) Mancata presentazione al lavoro o abbandono del posto senza giusta causa o giustificato motivo: 2 ore di multa. In caso di recidiva un giorno di sospensione dal lavoro.
- 2) Mancata esecuzione del lavoro secondo le istruzioni ricevute o eseguirlo con negligenza: 1 ora di multa.





*Handwritten initials and signatures at the top right of the page.*

3) Diverbi senza vie di fatto: ammonizione verbale. In caso di recidiva ammonizione scritta.

4) Danni alle macchine, agli impianti ovvero ai materiali per grave disattenzione: 2 ore di multa.

Si potrà ricorrere al licenziamento solo nei casi di danneggiamento volontario di **macchine**, impianti, rissa sul posto di lavoro con passaggio alle vie di fatto, gravi offese ai compagni di lavoro ed a recidiva che abbia dato luogo a 2 sospensioni nei 12 mesi precedenti.

**Art. 29**

**TASSAZIONE AGEVOLATA**

Le parti, con separato accordo regoleranno i criteri per la stipula di accordi aziendali in attuazione dell'DPCM del 22/01/2013 che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività.

**Art. 30**

**C.A.C. CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE**

In attuazione di quanto stabilito all'art. 85 vigente CCNL i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a versare un contributo per ogni giornata di lavoro.

Con separato accordo sarà stabilita la misura del contributo e la sua ripartizione tra datore di lavoro e lavoratore.

Fino alla data di definizione del suddetto accordo rimangono in vita le ritenute vigenti.

**Art. 31**

**NORME FINALI**

Fermo restando i termini previsti dalla normativa in materia; qualora le controversie individuali attivate in sede sindacale non dovessero concludersi positivamente, si conviene che le stesse potranno essere demandate per un ulteriore tentativo bonario all'Osservatorio provinciale.

*Two circular stamps with handwritten signatures. The top one reads 'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI PALERMO' and the bottom one reads 'UNIONE PROVINCIALE COLTIVATORI PALERMO'.*

*Circular stamp of 'UNIONE PROVINCIALE COLTIVATORI PALERMO' with a handwritten signature.*

*Circular stamp of 'FEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI PALERMO' with a handwritten signature.*

*Circular stamp of 'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI PALERMO' with a handwritten signature.*

*[Handwritten initials]*

**Art. 32**

**ESTENSIONE ARTICOLATO AZIENDE FLOROVIVAISTICHE**

Gli articoli contenuti nel presente contratto trovano applicazione ai sensi dell'art. 91 CCNL, anche alle aziende florovivaistiche presenti nel territorio della provincia di Palermo.

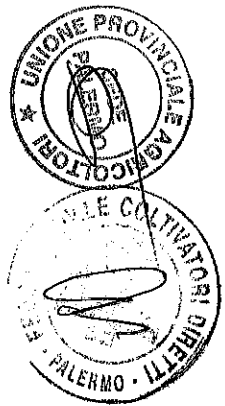
**Art. 33**

**NORMA DI RINVIO**

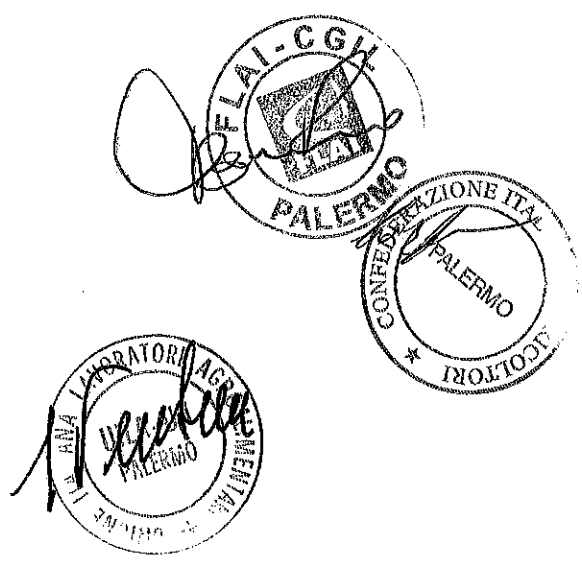
Per tutto quanto non previsto dal presente CPL e fatte salve le condizioni di miglior favore si rinvia alle disposizioni del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

Il presente C.P.L. conforme all'originale verrà stampato a cura della CILA-EBAT su richiesta e concessione delle parti stipulanti che se ne riservano l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.



*[Handwritten signatures]*  
A. Scarpino  
M. S. 6011



# OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

SALARI TABELLARI IN VIGORE DAL 01 LUGLIO 2013

AREA	LIV.	C.P.L.		CPL 10/05/2013 5,5%	SALARIO INTEGR. CONGELATO	NUOVO SALARIO PROV.LE	TRATTENUTE			SALARIO NETTO
		01/01/2011	10/05/2013				0,6950% CAC/FIMI	8,84% LEGGE	TOTALE	
1°	a	1.431,08	78,71	-	1.509,79	10,49	133,47	143,96	1.365,83	
	b	1.366,67	75,17	30,14	1.471,98	10,23	130,12	140,35	1.331,62	
	c	1.318,28	72,51	27,34	1.418,13	9,86	125,36	135,22	1.282,91	
2°	d	1.277,29	70,25	21,47	1.369,01	9,51	121,02	130,53	1.238,48	
	e	1.212,95	66,71	21,47	1.301,13	9,04	115,02	124,06	1.177,07	
3°	f	1.110,84	61,10	18,09	1.190,03	8,27	105,20	113,47	1.076,56	
	g	889,84	48,94	-	938,78	6,52	82,99	89,51	849,27	
	h	754,09	41,47	-	795,56	5,53	70,33	75,86	719,71	
	i	724,30	39,84	-	764,14	5,31	67,55	72,86	691,28	

# OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

SALARI TABELLARI IN VIGORE DAL 01 LUGLIO 2013

AREA	LIV.	S.C.P.	3° ELEM.	TOT.		T.F.R.	0,6950% CAC/FIMI	TRATTENUTE		SALARIO NETTO	SAL. N. E T.F.R.
				S.C.P.	SCP+TFR			8,84% LEGGE	TOTALE		
1°	a	58,07	17,68	75,75	80,76	5,01	0,53	6,70	7,23	68,52	73,53
	b	56,61	17,23	73,84	78,73	4,89	0,51	6,53	7,04	66,80	71,69
	c	54,54	16,60	71,14	75,85	4,71	0,49	6,29	6,78	64,36	69,06
2°	d	52,65	16,03	68,68	73,23	4,54	0,48	6,07	6,55	62,13	66,68
	e	50,04	15,23	65,27	69,59	4,32	0,45	5,77	6,22	59,05	63,37
3°	f	45,77	13,93	59,70	63,65	3,95	0,41	5,28	5,69	54,01	57,96
	g	36,11	10,99	47,10	50,21	3,12	0,33	4,16	4,49	42,61	45,72
	h	30,60	9,31	39,91	42,55	2,64	0,28	3,53	3,81	36,11	38,75
	i	29,39	8,95	38,34	40,87	2,54	0,27	3,39	3,66	34,68	37,22

*Handwritten signatures and stamps at the top left.*

*Official stamps: UILA-UIL, CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, and others.*

*Official stamp: FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI PIAZZETTI - PALERMO.*

*Official stamp: UILA-UIL - CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI - PALERMO.*