

**CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI
PROVINCIA DI SIRACUSA.
(01.01.2024– 31.12.2027)**

L'anno 2024 il giorno quattordici del mese di novembre presso la sede dell'Ente bilaterale agricolo territoriale di Siracusa

tra

- L'Unione Provinciale degli Agricoltori – Confagricoltura Siracusa - rappresentata dal Presidente dott. Girolamo Ferla, assistito dal Direttore dott. Antonio Giuffrida;
- La Federazione Provinciale Coldiretti di Siracusa rappresentata dal Presidente dott.ssa Alessandra Campisi, assistito dal Direttore dott. Calogero Fasulo;
- La CIA Sicilia Sud Est rappresentata dal Presidente Maria Concetta Schifitto, assistita dal Direttore Sebastiano Aglieco e dal Responsabile del settore lavoro Giorgio Giuca;

e

- La FLAI-CGIL di Siracusa rappresentata dal Segretario provinciale Sebastiano Giansiracusa e dai componenti di segreteria Lucia Arcaria, Marco Blandini, Anna Ganci e Giuseppe Veneziano;
- La FAI-CISL Ragusa- Siracusa rappresentata dal Segretario generale territoriale Sergio Cutrale e dai componenti di segreteria Daniela Cannizzaro e Angelo Galanti;
-
- La UILA-UIL di Siracusa rappresentata dal Segretario provinciale Sebastiano Di Pietro e dai componenti della segreteria provinciale Gianni Garfi, Sebastiano D'Urso, Alfredo Zappulla.

Si è sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale degli operai agricoli e florovivaisti scaduto il 31 dicembre 2023 e valido in Provincia di Siracusa ai sensi degli artt.2 e 92 del vigente CCNL.

**Art. 1
Applicazione**

Il presente contratto provinciale di lavoro (CPL) integra il contratto nazionale in modo da costituire un tutt'uno normativo, con riferimento anche agli artt. 2 e 92 del CCNL del 23 maggio 2022, e si applica alle imprese considerate agricole e florovivaistiche ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, operanti nella provincia di Siracusa.

Art. 2
Decorrenza, durata, disdetta del contratto

Il presente CPL ha validità quadriennale e decorre dall' 1/1/2024 al 31/12/2027. Il CPL va disdetto a mezzo raccomandata AR o PEC almeno sei mesi prima della scadenza; in caso contrario si intenderà prolungato per un anno.

La parte disdetta deve comunicare all'altra proposta di rinnovo quattro mesi prima. Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

In casi di vacanza contrattuale si applica quanto previsto agli artt. 2 e 92 del vigente CCNL.

Art. 3
Struttura del salario contrattuale provinciale

Per gli operai a tempo indeterminato (OTI) il salario contrattuale provinciale è costituito dal salario base conglobato inteso come tale quello base più la contingenza maturata al primo maggio 1986 più l'EDR, più l'ex integrativo provinciale congelato e dagli aumenti contrattuali.

Per gli operai a tempo determinato (OTD), al salario come sopra indicato occorre aggiungere il terzo elemento come descritto dall'art. 49 del CCNL nella misura del 30,44% da calcolarsi sul salario contrattuale, esclusa l'eventuale indennità di percorso e il TFR nella misura prevista dal CCNL.

Art. 4
Assunzione

L'assunzione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13 del vigente CCNL può essere fatta a tempo determinato o a tempo indeterminato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni previste dalle disposizioni di legge vigenti. Le assunzioni degli operai a tempo determinato devono essere fatte per fasi lavorative, con garanzia di occupazione per tutta la durata di esse, con le eccezioni previste dallo stesso art.13 del CCNL ed anche per: grave crisi di mercato del comparto economico più rilevante per l'azienda, guasti tecnici a macchinari agricoli e di lavorazione, impianti d'irrigazione ecc.

Nelle aziende agricole che esercitano attività agrituristica, e limitatamente a questa attività, è possibile sottoscrivere, con i lavoratori che si dichiarano disponibili, un contratto di lavoro intermittente o a chiamata ovvero "job on call", secondo quanto previsto dal D.lgs. 15.6.2015, n. 81.

Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione, anche di rilevante durata, e l'altra.

Il D.lgs. 15.6.2015, n. 81 riserva alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale l'individuazione da parte di periodi predeterminati deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno.

La presente contrattazione individua tali seguenti periodi:

- Per un massimo di 20 Weekend (venerdì, sabato e domenica)
- Giorni festivi e prefestivi
- Periodo estivo (giugno - settembre)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica ogni chiamata del lavoratore, secondo le modalità definite dal decreto interministeriale del 27 marzo 2013 e dalla successiva circolare 27 giugno 2013 n.27. La comunicazione può essere effettuata anche

nello stesso giorno di inizio della prestazione purché essa sia antecedentemente all'effettivo impiego del lavoratore.

Il contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato, può essere concluso in ogni caso solamente con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno (fino a 24 anni e 364 giorni - Min. lav., circ. 18.7.2012, n. 18) di età (art. 34, co. 2, D.lgs. 10.9.2003, n. n. 276, come modificato dalla L. 28.6.2012, n. 92 - Riforma Fornero).

il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Comunque, il rapporto di lavoro a termine agricolo OTD consente già, non prevedendo la continuità di prestazione nell'arco temporale di vigenza del rapporto, di ottenere lo stesso genere di flessibilità senza necessità di dover oltretutto comunicare preventivamente e di volta in volta al INL le prestazioni lavorative.

Per le aziende che svolgono attività agrituristica e di vendita diretta è possibile, ai sensi dell'art. 17 del CCNL (tempo parziale), derogare ai limiti minimi previsti per l'assunzione di personale con mansioni proprie di dette attività, nelle seguenti misure:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1. Per le prestazioni settimanali | 12 ore |
| 2. Per le prestazioni mensili | 52 ore |
| 3. Per prestazioni annuali | 312 ore |

Art. 5

Fasi e comparti produttivi

Gli operai potranno essere impiegati in più fasi lavorative. Se la variazione della fase lavorativa avviene nel corso della medesima giornata il lavoratore conserva il trattamento economico originario limitatamente ad una giornata.

A titolo esemplificativo si individuano le seguenti fasi lavorative per i diversi comparti produttivi:

CEREALICOLTURA:

aratura, diserbo, trattamenti, mieti-trebbiatura.

AGRUMICOLTURA E FRUTTICOLTURA:

aratura, potatura, irrigazione, trattamenti antiparassitari, raccolta.

OLIVICOLTURA:

potatura, irrigazione, irrorazioni, raccolta.

VITICOLTURA:

lavori di impianto, potatura verde e secca, lavori colturali del terreno, ricaccio sarmenti, trattamenti fitosanitari, irrigazione, vendemmia e lavori in cantina;

ORTICOLTURA:

piantagione, scerbatura, disinfestazione, raccolta;

COLTURE PROTETTE:

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, scacchiatura o spollonatura, sostegno piantine, defogliazione, raccolta, spalatura ed eliminazione delle produzioni esaurite. Sono inserite ed incluse tutte le fasi fenologiche e biologiche, di coltivazione, crescita e raccolta delle colture idroponiche fuori suolo ed acquaponiche, nonché quelle riferite alle piante officinali e canapa nei limiti consentiti dalla legge. Sono inclusi, altresì, gli allevamenti elicicoli.

ALL' INTERNO DEI MAGAZZINI

Tutte le lavorazioni previste nella rispettiva classificazione.

ACQUACOLTURA

Per la classificazione, mansioni e profili per il settore dell'acquacoltura si fa riferimento all'appendice. Le parti si impegnano ad operare le opportune modifiche e/o aggiornamenti legate all'evoluzione del comparto.

Art. 6

Riassunzione

Il lavoratore che ha raggiunto un'anzianità assicurativa presso la stessa azienda non inferiore a 250 giornate lavorative, anche se in forma discontinua, può richiedere, entro 30 giorni dalla fine del rapporto di lavoro, di avvalersi del diritto di precedenza con un'istanza scritta indirizzata al proprio datore di lavoro e all'Ebat di Siracusa per conoscenza. La riassunzione potrà avvenire per le stesse fasi lavorative e comunque in rapporto al numero di giornate di lavoro effettuate nell'anno precedente. Nella riassunzione si terrà conto delle seguenti priorità:

- professionalità
- anzianità di servizio
- carico familiare

L'Ebat di Siracusa predisporrà l'apposito modello per l'esercizio del diritto alla riassunzione e ne curerà la divulgazione.

Art. 7

Contratto individuale

In applicazione dell'art.14 del vigente CCNL, tra il datore di lavoro e l'operaio assunto a tempo indeterminato o determinato ai sensi delle lettere b) e c) dell'art.21, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato degli operai di cui alla lettera a) del richiamato art.21, con le modalità previste dall'art.23 dello stesso CCNL.

Il contratto di lavoro individuale a tempo indeterminato dovrà contenere la data di inizio del rapporto, l'eventuale periodo di prova, il profilo professionale, le mansioni, il livello d'inquadramento e il trattamento economico nel rispetto dei minimi contrattuali.

Il contratto di lavoro individuale a tempo determinato in aggiunta a quanto previsto per quello a tempo indeterminato dovrà contenere anche la data presunta di fine rapporto e le fasi lavorative.

Un modello di detti contratti individuali sarà predisposto a cura dell'Osservatorio Provinciale. I datori di lavoro e/o gli operai potranno farsi assistere nella stipula dei contratti individuali dalle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CPL. Il modello UniLav fa anche fede per la corretta instaurazione del rapporto di lavoro.

Art. 8

Mobilità territoriale della manodopera

Ferma restando l'integrale applicazione dell'art. 25 del vigente CCNL per tutte le parti inerenti i gruppi di lavoratori provenienti da altre province o regioni, per il lavoratori "migranti interni alla provincia" la cui distanza tra il comune di provenienza e quello della prestazione lavorativa sia superiore ai 40 chilometri, il mezzo di trasporto è a carico dell'azienda. In mancanza di ciò al lavoratore che utilizzerà un proprio mezzo verrà corrisposta una indennità chilometrica pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso per l'andata ed il ritorno, eccedente i quaranta chilometri.

In caso di permanenza in azienda si richiede a carico del datore di lavoro una sistemazione dignitosa con appropriati servizi di mensa ed igienico-sanitari.

Si conferma in ogni caso che, in presenza di ricorso ad assunzioni di migranti fuori provincia, va verificata la disponibilità di manodopera locale e di dare ad essa precedenza ai sensi del 1° comma dell'art.25 sopra richiamato.

Art. 9

Lavoratori stranieri

Le aziende agricole operanti nel territorio della provincia di Siracusa, che assumono per la campagna di raccolta riferita al periodo marzo/giugno di ogni anno manodopera straniera extracomunitaria che non risiede stabilmente nella provincia di Siracusa o nelle province limitrofe, in regola con la normativa sull'ingresso e la permanenza sul territorio nazionale, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro si impegnano a reperire idonea sistemazione alloggiativa per ciascun lavoratore che ne risulti sprovvisto. Per tale finalità, ed in attuazione del Protocollo per la prevenzione delle attività illecite in agricoltura e degli insediamenti abitativi spontanei sottoscritto presso la Prefettura di Siracusa il 27 maggio 2021, l'Ebat di Siracusa stanziava annualmente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel proprio bilancio, un contributo economico, da destinare, mediante apposito regolamento, a parziale copertura dei costi sostenuti per la sistemazione alloggiativa dei lavoratori extracomunitari stagionali assunti da aziende in regola con la contribuzione dovuta all'Ebat.

Art. 10 Convenzioni

Le parti, in applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 92 del vigente CCNL, si impegnano, attraverso l'Osservatorio Provinciale, a dare opportuna informazione e diffusione tra le aziende dei vantaggi che derivano dalla attuazione dell'Istituto delle convenzioni, anche ai fini del superamento dei limiti altrimenti imposti dalla legge nell'assunzione dei lavoratori e nel loro impiego pluriaziendale. Ciò al superiore obiettivo di aumentare le giornate lavorative degli operai e garantire maggiore stabilità occupazionale.

Art. 11 Organizzazione del lavoro

Le parti, per quanto ad esse demandato dall'art.47 del vigente CCNL, si impegnano ad individuare attraverso studi e proposte dell'Osservatorio Provinciale, soluzioni atte ad assicurare la concreta attuazione di:

- Effettivo godimento dei riposi, delle ferie e festività per i lavoratori a tempo indeterminato;
- Assunzione di manodopera per le imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone per l'esercizio in comune di attività di coltivazione dei fondi, allevamento di bestiame o le collaborazioni interaziendali.

Art. 12 Orario di lavoro

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

Esso può essere articolato:

- 1) 6 giorni con orario giornaliero di 6 ore e trenta;
- 2) 5 giorni con 8 ore giornaliere per 4 giorni e 7 ore per il quinto;
- 3) 5 giorni con 7 ore giornaliere e 4 ore per il sesto.

Un diverso svolgimento del calendario orario giornaliero, settimanale o mensile, nei limiti delle norme previste dal CCNL, potrà essere concordato tra le parti, a livello aziendale con accordi scritti e l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il datore di lavoro ed i lavoratori, con l'assistenza delle rispettive rappresentanze sindacali, nell'ambito della legislazione vigente in materia di orario di lavoro, in occasione delle grandi campagne di raccolta, opportunamente individuate, possono concordare, con accordi scritti, deroghe ai limiti di orario straordinario giornalieri, per la manodopera occupata sia per la raccolta dei prodotti agricoli che per quella impiegata all'interno dei magazzini di lavorazione o alle dipendenze delle aziende zootecniche o agrituristiche (per le mansioni strettamente riferite all'attività di ospitalità, compresa la somministrazione dei pasti".

Qualora, in seguito ad avversità atmosferiche che possono verificarsi durante la settimana, le ore non lavorate possono essere recuperate nei giorni successivi fino ad un massimo di

tre ore oltre l'orario ordinario di 6 ore e 30 minuti senza che le stesse siano considerate straordinarie.

Questa norma vale sia per i lavori in campagna che per quelli svolti nei magazzini di lavorazione per la conseguente diminuzione dei prodotti agricoli.

Durante il periodo delle campagne di raccolta e lavorazione dei prodotti saranno possibili orari di lavoro flessibili onde consentire un'organizzazione del lavoro ottimale e l'allargamento della base occupazionale.

Per il comparto dell'acquacoltura e specificamente per la categoria dei sommozzatori le parti convengono che la gestione dell'orario di lavoro verrà concordata in sede aziendale.

Considerato il cambiamento climatico, i fenomeni di stress termico, è possibile una diversa articolazione dell'orario di lavoro secondo la flessibilità già prevista dall'articolo 34 del CCNL. Saranno ovviamente osservate le prescrizioni dettate dalle relative ordinanze nazionali, regionali e comunali e le prescrizioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aziendale concordate con il medico aziendale. E' fatto espresso divieto di ricorrere a forme di part-time fuori dai limiti e dai modi stabiliti dall'articolo 17 del CCNL.

Art .13

Riposo settimanale

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Quando per particolari esigenze dell'azienda, non fosse possibile il godimento del riposo settimanale normale, vanno individuate e concordate tra le parti diverse modalità di godimento a livello aziendale, sentite anche le RSA o le RSU laddove esistano.

Art. 14

Lavoro straordinario, festivo e notturno

Per il lavoro straordinario festivo e notturno si fa riferimento a quanto previsto dall'art.42 del vigente CCNL.

Per lavoro notturno si intende quello eseguito fra le ore venti e le ore cinque del mattino; le percentuali di maggiorazione sono quelle indicate dallo stesso art.42.

In occasione delle grandi campagne di raccolta dei prodotti agricoli e relativa loro lavorazione all'interno dei magazzini le parti concordano di considerare come ordinaria la mezz'ora lavorata dopo le 6 ore e trenta giornaliere, senza quindi la maggiorazione prevista per lo straordinario.

Le parti concorderanno, con appositi accordi formali, il calendario per la valenza della norma di cui sopra.

La portata di questa norma trova equa e soddisfacente compensazione nella garanzia occupazionale offerta dalle aziende che la applicano e nel complesso delle norme economiche e comportamentali che le parti, in fase di rinnovo del CPL per il quadriennio 2012/2015, hanno concordato e sottoscritto.

Le parti, altresì, convengono che con appositi accordi stipulati con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CPL e con la Organizzazione datoriale di appartenenza nelle aziende che lo richiedano, per le motivazioni riportate nel secondo comma del presente articolo, è possibile stabilire un diverso tetto delle ore straordinarie superiori a quello fissato dal vigente CCNL.

Le stesse norme e gli stessi accordi possono essere concordati ed applicati anche con le aziende zootecniche ed agrituristiche.

Le aziende che dovessero richiedere prestazioni di tale tipo dovranno concordarle con i lavoratori interessati, sentite anche le RSA o le RSU, laddove esistano. Nei casi di difficile soluzione potrà essere richiesta l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali e Professionali firmatarie del presente contratto.

Art. 14 bis Premi di produttività e di risultato

Con riferimento all'allegato 4 del vigente CCNL e dell'accordo provinciale di secondo livello sulla detassazione dei premi di produttività e di risultato sottoscritto il 19 settembre 2017, le parti convengono di rinnovare il suddetto Accordo nel testo approvato e sottoscritto in allegato al presente CPL.

Art. 15 Mensa aziendale

Qualora le condizioni strutturali dell'azienda lo richiedano ed il datore di lavoro manifesti la disponibilità ad organizzare una mensa aziendale, le parti, con l'assistenza dei rispettivi Sindacati e Organizzazioni Professionali di appartenenza possono sottoscrivere termini, condizioni e modalità operative, ivi compresa l'eventuale indennità compensativa per mancata fruizione della mensa non attribuibile al datore di lavoro, nei limiti economici fissati dal Ministero delle Finanze.

Art. 16 Interruzioni e recuperi

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

In caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. In tale circostanza, si provvederà al pagamento del salario solo nel caso che le ore di attesa superino due ore complessivamente nella giornata lavorativa.

Per l'operaio a tempo indeterminato, quando non è possibile attivare le procedure previste dalla legge 8 agosto 1972 n.457, art.8 (CISOA), le ore non lavorate per motivi di forza maggiore saranno regolarmente retribuite.

Art. 17
Cottimo

Data la specificità del lavoro a cottimo le parti, in attuazione dell'art.56 del vigente CCNL, concordano di disciplinare anche a livello aziendale apposite tariffe per chilogrammo di prodotto raccolto nonché le modalità di esecuzione del lavoro salvaguardando gli obiettivi di produttività e di salario convenuto tra azienda e lavoratori con l'assistenza delle organizzazioni sindacali e organizzazioni professionali firmatarie del presente contratto e la retribuzione minima oraria contrattuale di qualifica per 6 ore e trenta minuti giornalieri.

Art. 18
Permessi per formazione continua

In applicazione dell'art.37 del CCNL, al fine di rendere effettiva la formazione continua anche per gli operai a tempo determinato, necessaria ed indispensabile per migliorare il livello professionale dei lavoratori specie per le nuove figure scaturenti dai nuovi processi tecnologici e produttivi, le parti concorderanno d'intesa con l'azienda interessata programmi e percorsi formativi nonché tempi e modalità di svolgimento.

Art. 18 bis
Formazione

Al fine di consolidare l'occupazione nel settore agricolo e rendere più stabile la durata dei rapporti di lavoro, anche attraverso un miglior governo del mercato del lavoro, si demanda all'Ebat di Siracusa la promozione e la sottoscrizione di appositi accordi di convenzione finalizzati a favorire le politiche di connessione scuola-lavoro, formazione iniziale e continua, nonché percorsi volti ad ottimizzare l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro attraverso un maggiore e più efficace utilizzo della piattaforma informativa già realizzata per facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nel settore agricolo territoriale di Siracusa.

Art. 19
Permessi per corsi di recupero scolastico

In applicazione dell'art. 39 del vigente CCNL, al fine di elevare il livello culturale generale degli operai dipendenti, le parti concorderanno, d'intesa con l'azienda interessata, le modalità per rendere effettiva la partecipazione ai corsi di recupero scolastico anche per gli operai a tempo determinato.

Art. 20
Rimborso spese di viaggio

Si conferma quanto stabilito dall'art. 55 del vigente CCNL. In mancanza di trasporto pubblico o di mezzo fornito dall'azienda, il rimborso spese di viaggio, con mezzo proprio del lavoratore, sarà pari ad un quinto del prezzo della benzina.

Art. 21
Classificazione e retribuzione per età

Si conferma quanto stabilito dall'art. 31 del vigente CCNL.

Art. 22
Tutela della salute dei lavoratori

Fermo restando quanto sancito dal D.lgs. n. 81/08, dall'art.67 del CCNL nonché dal Protocollo di intesa, all.16 al CCNL, le parti, anche attraverso apposite intese con le aziende interessate, si impegnano a rendere effettive tutte le prescrizioni contrattuali e di legge previste a favore dei lavoratori. In particolare, per i lavori che presentano fattori di rischio e di nocività come indicati dal D.lgs. n. 81/08: le visite mediche preventive, l'adozione delle misure di prevenzione, la prevista riduzione dell'orario di lavoro. Inoltre, nell'ambito delle trenta ore previste dall'art.67 del CCNL vigente, le parti, d'intesa con l'azienda, definiranno all'occorrenza le modalità per la frequenza di corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ambientale. Le parti si danno atto di avere già costituito, nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale, a Commissione Paritetica per la prevenzione e la sicurezza della salute al fine di coordinare e gestire quanto previsto dagli artt.64, 65 e 66 del vigente CCNL e artt.21 e 22 del vigente CPL.

Le modalità ed i contributi riferiti alle visite mediche ed ai corsi di formazione obbligatori per legge ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro sono disciplinati con propri regolamenti dall'Ebat di Siracusa.

In attuazione a quanto previsto dall'accordo sottoscritto in uno al rinnovo del CCNL sottoscritto il 19 giugno 2018 (allegato 17) nel caso in cui non sia stato designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in ambito aziendale, l'Ebat di Siracusa procederà, con oneri finanziari a proprio carico, alla designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Il Comitato di gestione dell'Ebat di Siracusa provvede, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente rinnovo del CPL, alla relativa istituzione.

Art. 23
Lavori pesanti e nocivi

Premesso che le aziende sono tenute ad adottare tutte le misure previste dalla legislazione vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs. n.81/08) per i lavori che presentano fattori di nocività quali:

1. trattamenti fitosanitari con impiego di sostanze di cui alle ex prima e seconda classe nei presidi sanitari;
2. pulitura interna delle vasche di vino dalla feccia;
3. lavori svolti nei silos e nelle vasche di allevamento pesci per la pulitura e la disinfestazione delle stesse;
4. lavori svolti nelle serre, tunnel e nelle celle frigorifere dove sono stati eseguiti trattamenti con fitofarmaci di prima e seconda classe;

Si conviene di concedere agli operai 15 minuti di riposo ogni 2 ore di lavoro consecutivo.

Per i lavori pesanti eventualmente individuati dalla Commissione Paritetica per la prevenzione e sicurezza si conferma la maggiorazione salariale del 10% per le ore in cui vengono adibiti a detti lavori.

Si conviene, inoltre, di effettuare un monitoraggio complessivo sui lavori che presentano fattori di nocività e lavori pesanti, attraverso la Commissione Provinciale Paritetica per la prevenzione e la sicurezza della salute costituita all'interno dell'Osservatorio Provinciale.

Art. 24

Modalità di pagamento della retribuzione

Agli operai a tempo indeterminato la retribuzione verrà corrisposta mediante busta paga entro il 27° giorno del mese corrente; la tredicesima mensilità entro il 15 dicembre e la quattordicesima mensilità entro il mese di aprile.

Agli operai a tempo determinato la retribuzione viene corrisposta mediante busta paga con acconti settimanali o ogni dieci giorni e con saldo mensile. Il TFR può essere erogato nella paga giornaliera o essere versato a fine rapporto in unica soluzione.

Art. 25

Norme disciplinari

Fermo restando quanto previsto dell'art. 78, comma 1, lettere a) e b) del vigente CCNL, si individuano le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e le misure di queste:

1. Multa fino ad un massimo di 2 ore di paga nei seguenti casi:

- A) Chi, senza un giustificato motivo, ritardi l'inizio, sospenda o anticipi la cessazione della prestazione lavorativa;
- B) Chi, per negligenza, arrechi danno non grave all'azienda;
- C) Chi, avendo ricevuto dal datore di lavoro i dispositivi personali di sicurezza ed i mezzi di protezione previsti dalle norme vigenti, contravviene l'obbligo di utilizzo.

2. Multa fino ad un massimo di due giorni di paga nei seguenti casi:

- A) Per assenza ingiustificata;
- B) Per recidività senza giustificato motivo di ritardo dell'inizio lavoro; sospensione o anticipo della cessazione della prestazione lavorativa;
- C) Per abbandono, senza giustificato motivo, del posto di lavoro;
- D) Per danni gravi, addebitabili a negligenza del lavoratore, arrecati all'azienda oltre, naturalmente, al risarcimento del danno ove dovuto.

Nei casi di maggiore gravità delle predette mancanze, ove ne ricorrano le condizioni, il datore di lavoro può disporre il licenziamento per giustificato motivo.

Gli importi delle multe che non rappresentano risarcimento di danno saranno versati all'Ebat.

Le contestazioni disciplinari dovranno essere notificate tempestivamente entro 3 giorni lavorativi dal loro accertamento. Contro le contestazioni disciplinari il lavoratore potrà, entro 10 giorni lavorativi dalla notifica, dare le proprie giustificazioni scritte o ricorrere alla propria Organizzazione sindacale per farsi assistere. L'azienda potrà accogliere le giustificazioni o confermare la contestazione e l'eventuale provvedimento adottato entro i cinque giorni successivi alle giustificazioni. Contro il provvedimento disciplinare adottato dall'azienda, il lavoratore potrà farsi assistere dalla propria Organizzazione

sindacale, la quale, con le modalità previste dall'art. 89 del vigente CCNL, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

Art. 26

Classificazione, mansioni, profili e livelli

Per quanto di competenza della contrattazione provinciale, secondo le norme di rinvio del CCNL e con riferimento alle declaratorie, profili professionali e livelli di cui all'art.31 del vigente CCNL, in ragione del fatto che in questi anni si sono sviluppati nuovi settori produttivi e nuovi processi lavorativi e tecnologici con effetti positivi per la crescita professionale degli operai e per la nascita di nuove figure professionali si concorda, la nuova scala classificatoria con i seguenti profili, mansioni e livelli.

AREA 1

Ottavo livello

- A) Ibridatore – selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica e titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di prima generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- B) Conduttore di macchine agricole operatrici complesse superiori a 200 HP: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, superiori a 200 HP, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
- C) Operaio di fiducia con mansioni di coordinamento delle attività inerenti all'agriturismo;
- D) Capo casaro;
- E) Responsabile di magazzino o capomastro (colui a cui vengono affidati il coordinamento e la direzione di tutti gli addetti ai magazzini di lavorazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici);
- F) Pilota di droni, operatore di centraline di monitoraggio sul campo.

Settimo livello

- A) Conduttori di ruspe e mietitrebbia;
- B) Capo stalla;
- C) Meccanici aziendali;
- D) Addetti all'impiantistica delle serre con responsabilità organizzative e di coordinamento.

AREA 2

Sesto livello

- A) Personale con incarichi di fiducia e addetti all'accoglienza degli ospiti nelle aziende agrituristiche;
- B) Capo squadra potatori;
- C) Innestatori di alberi da frutta;
- D) Casaro;
- E) Costruttori di mura a secco;
- F) Macellaio;
- G) Addetti alla cucina;

Quinto livello

- A) Addetto alla mungitura meccanica;
- B) Vivaisti;
- C) Estirpatori ed assestatori;
- D) Messa a dimora di viti;
- E) Conducenti di trattori per la lavorazione meccanica del terreno;
- F) Addetti alla semina e al trapianto per vivai con responsabilità di macchina;
- G) Potatori;
- H) Dosatori e miscelatori di fitofarmaci nocivi;
- I) Autisti;
- J) Aiuto addetti alla cucina (attività agrituristiche);
- K) Addetti all'impiantistica delle serre e dei tunnel senza responsabilità organizzativa e di coordinamento;
- L) Estimatore di frutta in campagna;
- M) Manutentori di macchine ed attrezzi aziendali;
- N) Addetti all'allevamento delle piante nei vari cicli colturali senza la responsabilità organizzativa e sotto la supervisione di un agronomo o del titolare.

AREA 3

Quarto livello

- A) Conducenti di macchine agricole minori (motocoltivatori, motozappe ecc.);
- B) Trasporto di cose con mezzi meccanici;
- C) Abbattitori di alberi da legno industriale;
- D) Irrorazione di fitofarmaci;
- E) Concimazione meccanica;
- F) Operai addetti alla raccolta di agrumi ed ortaggi in serra ed in pieno campo;
- G) Irrigazione;
- H) Tagliapiedi nella raccolta di agrumi;
- I) "Operai esterni polivalenti": ovvero operai impiegati nelle diverse fasi colturali in campagna, con mansioni proprie dei diversi livelli di classificazione, ad eccezione di quelli appartenenti alla prima area, alle dipendenze di aziende che assicurano loro un livello minimo di occupazione di almeno 101 giornate lavorative annue.

Sono considerati "polivalenti" anche gli operai agricoli, alle dipendenze di aziende che svolgono anche attività agrituristica, i quali possono essere impiegati nelle diverse mansioni ad eccezione di quelle previste nella prima area;

- J) Operai agricoli, alle dipendenze di aziende che svolgono anche attività agrituristica, addetti alla piscina con compiti di pulizia, di sorveglianza e di sicurezza, gli stessi potranno svolgere altre mansioni agricole assumendo la qualifica di operai "polivalenti";
- K) Operai agricoli addetti alle vendite dirette, sia in azienda che fuori e nei mercati del contadino;
- L) Operai addetti ai magazzini di lavorazione e confezionamento dei prodotti agricoli: personale addetto all'impacco, addetti alla piccola manutenzione delle attrezzature meccaniche.

Terzo livello

- A) Addetti alla zappatura, al trasporto a spalla, allo spargimento ed interrimento dei fertilizzanti, scassi, sistemazione di terrazze, riempimento di terra e scavatura di fossati;
- B) Panierai;
- C) Pulizia nelle stalle;
- D) Artieri;
- E) Taglio di canneti;
- F) Abbacchiatori e raccoglitori di olive a mano;
- G) Addetti a più mansioni proprie dei diversi livelli presso la stessa azienda per almeno 151 giornate annue e per non più di 5 unità per azienda;
- H) Scerbatura e sconcatatura;
- I) Operai addetti a più fasi colturali in campagna con mansioni proprie dei diversi livelli di classificazione, ad eccezione di quelli appartenenti alla prima area, alle dipendenze di aziende diretto-coltivatrici che non superano complessivamente le 180 giornate di lavoro dipendente. operai agricoli addetti alle vendite dirette, sia in azienda che fuori e nei mercati del contadino;
- J) Operai addetti ai magazzini di lavorazione e confezionamento dei prodotti agricoli: personale addetto ai lavori di manovalanza e movimentazione merci;
- K) Nei vivai: irroratori antiparassitari, operai vivaistici addetti all'irrigazione, conduttori mezzi meccanici.

Secondo livello

- A) Raccoglitori di olive a terra, di mandorle, carrube ed altri prodotti altrove non previsti;
- B) Vendemmia;
- C) Guardiani;
- D) Addetti alla distribuzione di acqua per irrigazione (che effettuano orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa);
- E) Addetti alla spollonatura, alla scacchiatura ed alla cimatura ed innestatori addetti all'innesto di piantine ortive nei vivai;
- F) (per le attività agrituristiche): addetti alle colazioni, ai servizi a tavola, alla pulizia al riordino delle camere, inservienti;
- G) Operai addetti alle sole operazioni di raccolta fragole in serra ed in pieno campo;

- H) Operai addetti ai magazzini di lavorazione e commercializzazione dei prodotti agricoli: personale addetto ai lavori di selezione, di incarto e di confezionamento anche di frutta secca;
- I) Operai polivalenti addetti alle operazioni di spollonatura, scacchiatura, cimatura e raccolta alle dipendenze della stessa azienda;
- J) Addetti alla semina e/o trapianto di piantine;
- K) Addetti al taglio delle erbe in pieno campo;
- L) lavori di manovalanza in genere e di operazioni di movimentazione varie;
- M) Addetti alla semina e raccolta di piante officinali;
- N) Addetti alle coltivazioni idroponiche, fuori suolo e aeroponiche;
- O) Addetti agli allevamenti elicicoli;
- P) Addetti alla coltivazione di canapa nei limiti consentiti dalla legge.

Primo livello

Si applica per i primi 12 mesi, di effettivo lavoro, agli operai che per la prima volta trovano occupazione presso le aziende agricole e per tutte le mansioni proprie della terza area.

Per la classificazione, mansioni e profili per il settore dell'acquacoltura, di cui all'attuale appendice, le parti si impegnano ad operare le opportune modifiche e/o aggiornamenti che per l'evoluzione del comparto dovessero essere richieste.

Art. 27

Operai addetti a più mansioni presso la stessa azienda

Gli operai addetti a più mansioni presso la stessa azienda per un numero massimo di cinque unità sono classificabili al terzo livello.

Rientrano in tale categoria coloro a cui il datore di lavoro garantisce un livello occupazionale non inferiore alle 151 giornate di effettivo lavoro.

A tali operai, il datore di lavoro corrisponderà a fine rapporto un "premio economico di fine lavoro" pari al 10% delle giornate dichiarate per ciascun anno. Al momento dell'assunzione il datore di lavoro dovrà comunicare l'elenco dei lavoratori all'Osservatorio Provinciale.

La mancata osservanza di tale adempimento comporta la non efficacia di questa norma, salvo che vi si ottemperi nei termini fissati dall'Osservatorio stesso.

Art. 28

Retribuzione - Incrementi salariali

Al fine di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni nel periodo di vigenza del CPL, le retribuzioni salariali in vigore al 31 dicembre 2023 vengono aumentate del 6,20%, comprensivo della percentuale di recupero del differenziale inflattivo per il biennio 2022-2023 di cui all'accordo nazionale sottoscritto il 27 ottobre 2023 da Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Fai, Flai e Uila. Il suddetto incremento salariale si applica con decorrenza dal 1° novembre 2024.

Art. 29
(Ebat – Cimi)

In applicazione dell'articolo 8 del vigente CCNL, le parti hanno costituito l'Ente Bilaterale Agricolo Territoriale di Siracusa al fine di corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia, infortunio sul lavoro, maternità ed altre prestazioni assistenziali e formative, per gli scopi di cui al secondo comma del citato articolo 8 del CCNL e quant'altro le parti in conformità alle esigenze aziendali e dei lavoratori delibereranno in seno al Comitato di gestione del suddetto ente, assicurando condizioni di maggior favore alle aziende in regola con la contribuzione dovuta all'ente bilaterale.

Al finanziamento dell'Ebat nel suo complesso provvederanno le aziende con l'1% della retribuzione imponibile ai fini contributivi (escluso TFR e rimborsi chilometrici) e i lavoratori con lo 0,50% per ogni giornata retribuita, accertata ai fini contributivi.

Il contributo incassato verrà ripartito nella misura dello 0,90% a favore della Cassa *extra-legem* e nella misura dello 0,60% per il CAC provinciale.

Art. 30
Osservatorio Provinciale

Le parti si impegnano a rendere funzionale l'Osservatorio Provinciale già costituito, secondo quanto previsto dal precedente CPL, svolgendo le funzioni ad esso affidate dall'art.9 del C.C.N.L vigente.

Nell'ambito dell'Osservatorio Provinciale operano:

- La Consulta Paritetica Provinciale per i lavoratori stranieri;
- La Commissione Paritetica Provinciale per la Prevenzione e la Sicurezza della Salute.

Le parti, inoltre, si impegnano, in esecuzione al Protocollo per la prevenzione delle attività illecite in agricoltura e degli insediamenti abitativi spontanei sottoscritto presso la Prefettura di Siracusa il 27 maggio 2021, a favorire l'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso la piattaforma informatica appositamente realizzata dall'Ebat di Siracusa.

Art. 31
Diritti sindacali

Le parti concordano di costituire le RSU secondo le modalità e la disciplina prevista dal Protocollo di intesa allegato n.19 al vigente CCNL.

Le Assemblee sindacali nei luoghi di lavoro, previste dall'art. 84 del CCNL, possono essere indette anche dalle OO.SS. provinciali firmatarie del vigente CCNL e CPL, previo avviso alle aziende ed alle OO.PP. di appartenenza solo nelle aziende che aderiranno a successivi accordi provinciali, aziendali o pluriaziendali, aventi per oggetto le materie del vigente CPL di cui agli artt. 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 21.

Art. 32
Delegato d'azienda

Le parti, per quanto loro delegato dall'art. 80 del vigente CCNL, convengono che per agevolare da parte dei lavoratori l'elezione delle RSU, gli stessi possono avvalersi della assistenza delle loro rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL. I nominativi degli eletti verranno tempestivamente comunicati ai datori di lavoro.

Art. 33
Quote sindacali per delega

Si conferma quanto stabilito dall'art. 88 del vigente CCNL.

Art. 34
Aziende non agricole

Il presente contratto non si applica alle aziende non agricole che sono tenute al rispetto del vigente CCNL del proprio settore, salvo quanto previsto dalla legge n. 92/79, art. 6, come modificato dal D.lgs. n. 173/98 e chiarito dalla circolare INPS n. 94 del 20.06.2019, anche per gli addetti alle operazioni di raccolta e lavorazione nei magazzini dei prodotti agricoli per i quali si applica il presente contratto agricolo.

Art. 35
Appalto di servizi in agricoltura

In applicazione dell'articolo 30 del CCNL del 19 giugno 2018, le aziende che intendono esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo sono tenute a comunicarlo, anche per il tramite delle associazioni professionali agricole, all'Ebat di Siracusa, mediante presentazione diretta presso gli uffici dell'ente, ovvero a mezzo raccomandata AR o PEC entro gg. 7 dalla data di stipula del contratto. Tale comunicazione dovrà contenere i dati dell'impresa appaltante, dell'attività oggetto dell'appalto, del periodo di esecuzione, della tipologia giuridica dell'impresa appaltatrice, del numero e della tipologia dei lavoratori impiegati. L'Ebat di Siracusa dovrà, a tal fine, istituire un apposito registro in cui protocollare, certificando la data di arrivo, il deposito del contratto di appalto.

Art. 36
Aziende agrituristiche

Per le aziende agrituristiche, in aggiunta a quanto previsto dall'art 12, si conviene che le stesse, nei giorni di sabato, domenica e festivi, possano ricorrere a tutte le flessibilità previste da norme di legge in vigore.

Resta inteso che il trattamento economico di cui sopra va ad aggiungersi a quello ordinario contrattuale che rimane invariato.

Tale flessibilità sarà determinata sentite le RSA o le RSU laddove esistenti e in assenza dalle parti firmatarie del presente accordo con l'azienda medesima.

Ove tale esigenza di flessibilità dovesse riguardare più aziende, il trattamento economico potrà essere determinato da accordo collettivo provinciale e farà parte integrante del presente contratto.

Art. 37

Sviluppo economico ed occupazionale del territorio

Si conviene di incontrarsi, su richiesta di una delle parti firmatarie del CPL, per trovare soluzioni che rientrino nelle rispettive competenze sindacali per garantire un adeguato sviluppo economico ed occupazionale del territorio.

Art. 37 bis

Pari opportunità e contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro

Allo scopo di prevenire e contrastare la violenza di genere in ambito lavorativo, in relazione a quanto previsto dall'accordo quadro di cui all'allegato 12 del vigente CCNL, le parti si impegnano a istituire presso l'Ebat di Siracusa un servizio di consulenza e di supporto psicologico destinato ai lavoratori vittime di molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Il suddetto servizio, istituito con oneri a carico dell'ente bilaterale compatibilmente con le disponibilità di bilancio, sarà attivato previo approvazione di apposito regolamento da parte del Comitato di gestione dell'Ebat di Siracusa.

Art. 38

Norma finale

Nel corso di validità del Contratto Provinciale e delle norme in esso contenute non si potrà dare avvio a separate trattative con aziende singole o gruppi di esse se non nel rispetto delle normali relazioni sindacali e della contrattazione collettiva.

APPENDICE

Classificazione, mansioni e profili per il settore dell'acquacoltura.

Area 1

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

VIII livello

Profili:

Conduttore di macchine o natanti:

Conduce macchine, o mezzi navali di grosse dimensioni per le quali occorra specifica licenza di guida, svolgendo l'attività polivalente di conduttore e meccanico; manovra gru automontate o montate su natanti, conduce e manovra carrelli elevatori a forche;

VII livello

a) Coordinatore Offshore di Superficie:

Esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie o comunque della impiantistica in genere con responsabilità organizzative e di coordinamento;

b) Conduttore di macchine:

Conduce macchine o natanti di grosse dimensioni per le quali occorre specifica licenza di guida: provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie; conduce e manovra carrelli elevatori a forche;

c) Sommozzatore esperto: (Per la parte datoriale rimane valido il 6° livello della 2^a area)

Esegue in piena autonomia l'installazione, il controllo, la manutenzione, riparazione, sostituzione di reti e cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua o a terra compresa eventuale impiombatura; provvede alla raccolta della mortalità: cura la gestione e manutenzione della attrezzatura individuale; la registrazione dell'attività di manutenzione e della rilevazione dei parametri di processo; all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i quali sia anche richiesta specifica licenza.

Area 2

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

VI livello

a) Caposquadra vivaista.

Oltre che provvedere personalmente, guida e controlla anche, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziative per la condotta ed i risultati delle lavorazioni: governo dei prodotti o degli alimenti di produzione interne nelle varie fasi; controllo dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio; misurazione di volumi e delle caratteristiche biofisiche; vigilanza sull'insorgere di patologie o contaminazioni: alimentazione del prodotto mediante distribuzione manuale o tramite sistema automatico del nutriente; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della

consumazione e/o dell'effetto sulla crescita: registrazione su schede e al terminale dei dati relativi all'attività svolta; valuta, anche presso terzi, le qualità del prodotto da acquistare con riferimento alla entità delle malformazioni, verifica le consegne del prodotto da parte del trasportatore anche accompagnandolo.

V livello

a) Sommozzatore:

Esegue con specifiche istruzioni l'installazione, il controllo, la manutenzione, riparazione, sostituzione di reti e cavi di ormeggio sotto il livello dell'acqua o a terra; provvede alla raccolta della mortalità; cura la gestione e manutenzione della attrezzatura individuale, all'occorrenza conduce mezzi nautici e terrestri semplici o attrezzati per i quali sia anche richiesta specifica licenza;

b) Vivaista:

Provvede al governo dei prodotti o degli alimenti di produzione interna (alghe, rotiferi, artemie) nelle varie fasi: semina, moltiplicazione per divisione, alimentazione, svezzamento, preingrasso; esegue i controlli dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio; misura i volumi e le caratteristiche biofisiche; vigila sull'insorgere di patologie o contaminazioni; esegue periodiche registrazioni su schede e al terminale relative all'attività svolta; esegue semplici lavori di manutenzione relativi alle apparecchiature di competenza come per esempio sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV;

c) Addetto Alimentazione:

Predisporre, eventualmente dosando e miscelando diversi componenti, il mangime destinato alla alimentazione del prodotto in una delle sue fasi di crescita; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita; esegue semplici lavori di manutenzione relativi alle apparecchiature di competenza come p. esempio sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV;

d) Addetto selezione/trasferimenti:

Sulla base di specifici programmi giornalieri, organizza e guida l'attività di trasferimento dei pesci; conta, seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o trasferisce; misura le caratteristiche biofisiche; esegue le valutazioni del peso medio;

e) Manutentore esperto:

Sulla base di generiche indicazioni esegue lavori di aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine, impianti e attrezzature, ivi comprese le reti da pesca; sostituzione filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV; all'occorrenza provvede all'installazione di impianti elettrici di luce e forza Motrice o fluidodinamica sulla base di schemi di principio; verifica la conformità ai requisiti di contratto e di legge delle apparecchiature tecnologiche acquistate;

f) Magazziniere di reparto:

Sistema e movimentata il mangime; assicura il controllo delle bolle di entrata ed uscita merci, aggiornando le schede di inventario; verifica la consistenza delle scorte, predisporre su indicazione del responsabile le quantità di mangime per le vasche anche opportunamente miscelando prodotti di diversa granulometria;

prepara il nutriente medicato su ricetta del veterinario per trattamenti curativi e profilattici; svolge attività di carattere amministrativo nell'ambito del magazzino; imputa dati relativi alla merce al terminale;

g) Sorvegliante di impianto:

Sulla base di dettagliate istruzioni controllo ciclicamente il corretto funzionamento degli impianti in essenza del personale specificatamente addetto; verifica i valori dei parametri di funzionamento ed eventualmente esegue le regolazioni per riportarli alle prescrizioni; interviene secondo le tabelle orarie sui sistemi di regolazione; registra manualmente o su terminale i dati dell'attività svolta;

h) Supervisore confezionamento:

Dispone, in riferimento ad un programma definito e a procedure note, l'esecuzione dei lavori di confezionamento da parte di personale dipendente o esterno; provvede al controllo della qualità e temperatura del pescato segnalando eventuali anomalie ai responsabili di stabilimento; provvede alla selezione e carico del pescato sulle apparecchiature automatiche; ne verifica la marcatura, il peso, l'approntamento al trasporto, il trasferimento e la collocazione in magazzino frigorifero; effettua il conteggio delle cassette e la contabilizzazione del pesce per taglia; compila i rapporti giornalieri, il riepilogo delle consegne e imputa i dati al terminale; controlla la consegna al trasportatore secondo la lista di ordini predisposte dalla amministrazione; emette a stampa bolla/fattura accompagnatoria.

Area 3

Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

IV livello

Profili in azienda

a) Addetto Offshore di Superficie:

Esegue il controllo, la manutenzione ordinaria e correttiva e la sostituzione di elementi della struttura esterna delle gabbie; predispone, eventualmente dosando e miscelando diversi componenti, il mangime destinato alla alimentazione dei pesci; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione calibrando le quantità somministrate in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita;

b) Operatore di laboratorio:

Coadiuvare il responsabile occupandosi della predisposizione, pulizia degli strumenti ed accessori nonché delle attività preliminari come preparazione di vetrini e campioni; con specifiche istruzioni attiva le procedure, ne controlla il corso, effettua le rilevazioni di dati, le osservazioni; cura le registrazioni compilando i modelli di raccolta dati;

c) Manutentore:

Sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di aggiustaggio, riparazione, modifica e manutenzione di macchine o impianti, impianti e attrezzature, ivi comprese le reti da pesca; provvede a sostituzione di filtri, collegamenti idraulici, verifica dei parametri UV, all'occorrenza installa impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamica;

d) Addetto Vasche:

Provvede alla pulizia, disinfezione, eliminazione schiuma delle vasche e/o recipienti; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione alle vasche, verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione; controlla i parametri ambientali, la temperatura, l'ossigenazione; somministra i trattamenti; conta, seleziona, raccoglie il prodotto e lo smista o lo trasferisce misura il peso medio;

e) Operaio polivalente: Operaio impiegato nelle diverse fasi produttive, con mansioni proprie dei diversi livelli di classificazione, ad eccezione di quelli appartenenti alla prima area.

III livello

a) Aiuto vivaista:

Con precise e dettagliate istruzioni esegue operazioni ripetitive nelle varie fasi della produzione: semina, moltiplicazione per divisione, alimentazione, svezzamento, preingrasso; esegue i controlli dei ritmi di crescita anche con osservazioni al microscopio; misura i volumi e le caratteristiche biofisiche; compila schede di rilevazione predisposte;

b) Aiuto addetto vasche:

Coadiuvando lavoratori di categoria superiore, esegue anche in fase di apprendimento lavori di gestione e controllo delle vasche, pulizia, disinfezione, eliminazione schiuma delle vasche; distribuzione manuale od automatica del nutriente; somministrazione dei trattamenti; controllo dei parametri ambientali e misura delle caratteristiche biofisiche; registrazione dei dati rilevati, manovra all'occorrenza carrelli elevatori a forche;

c) Aiuto manutentore:

Coadiuvando lavoratori di categoria superiore, esegue anche in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinario di impianti;

d) Aiuto addetto alimentazione:

Coadiuvando il lavoro di predisposizione del mangime; distribuisce manualmente o tramite sistema automatico l'alimentazione; verifica la corrispondenza fra le quantità predisposte e quelle da somministrare in funzione della consumazione e/o dell'effetto sulla crescita;

e) Addetto Confezionamento:

Esegue lavori di cernita, incarto, confezionamento;

f) Conduttore di macchine minori:

Conduce mezzi terrestri o navali minori.

II Livello

a) Aiutante generico:

esegue semplici e generici lavori a supporto di un preposto; lavori semplici di manovalanza e movimentazione merci;

b) Addetto Pulizie:

esegue semplici e generici lavori di pulizia, riordino, manovalanza e movimentazione merci.

I Livello

Si applica a tutti i lavoratori che per la prima volta svolgono la loro attività lavorativa nel comparto dell'acquacoltura, per le mansioni proprie della terza area, per un massimo di 12 mesi.

Letto, confermato e sottoscritto

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FLAI-CGIL -SIRACUSA

FAI-CISL - RAGUSA SIRACUSA

UILA-UIL – SIRACUSA

LE ORGANIZZAZIONI DATORIALI

CONFAGRICOLTURA - SIRACUSA

COLDIRETTI – SIRACUSA

CIA SIRACUSA

ACCORDO PROVINCIALE DI SECONDO LIVELLO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE
PER GLI OPERAI ED IMPIEGATI AGRICOLI

Siracusa, 14 novembre 2024

Tra Confagricoltura Siracusa, Coldiretti Siracusa, CIA Siracusa
e
FAI-CISL Ragusa-Siracusa, FLAI-CGIL Siracusa e UILA-UIL Siracusa

visto l'art. 1, c. 182-189, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), come modificato dall'art. 1, c. 160-162, della legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017);
visto l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
visto l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151
visto l'art. 1, c. 18 della legge n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024);
vista la circolare n.5/E del 7 marzo 2024 dell'Agenzia delle Entrate;
premesso che

- con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o provinciali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;
- con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;
- con il comma 18, della legge 30 dicembre 2023 n.213 e la circolare n.5/E del 7 marzo 2024 dell'Agenzia delle Entrate è stata introdotta e disciplinata un'ulteriore riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato e di partecipazione agli utili d'impresa

considerato, altresì, che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, la contrattazione collettiva di secondo livello con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto degli operai e degli impiegati agricoli che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione
si conviene quanto segue

1. le imprese che applicano il CPL degli operai agricoli e florovivaisti di Siracusa per poter applicare l'agevolazione fiscale come disciplinata dal decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo provinciale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti gli operai ed impiegati dell'impresa, anche se occupati presso sedi situate al di fuori della provincia in cui ha sede legale l'azienda;
2. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione

- 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali;
3. le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente punto 2;
 4. le imprese di cui sopra che si avvarranno del presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta agli operai ed impiegati dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Nella comunicazione verranno indicati gli elementi essenziali del premio, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dall' Agenzia delle Entrate con propri circolari;
 5. ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire agli operai ed impiegati, l'impresa, tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove insiste, valuterà, in particolare, le eventuali iniziative in materia poste in essere, anche autonomamente, dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo provinciale;
 6. le parti firmatarie, con cadenza trimestrale, si incontreranno al fine di monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente accordo;
 7. l'impresa che applica il presente accordo, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, informerà i lavoratori sulle risultanze del premio;
 8. quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti da eventuali contratti collettivi aziendali stipulati dalle imprese di riferimento;
 9. le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione
 10. il presente accordo ha durata annuale e si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

Letto, confermato e sottoscritto

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FLAI-CGIL -SIRACUSA

FAI-CISL - RAGUSA SIRACUSA

UILA-UIL – SIRACUSA

LE ORGANIZZAZIONI DATORIALI

CONFAGRICOLTURA - SIRACUSA

COLDIRETTI – SIRACUSA

CIA SIRACUSA