

**AGGI
CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP
FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA
CATANIA**



**CONTRATTO
PROVINCIALE DI
LAVORO
per i dipendenti
delle Cooperative e
Consorzi agricoli**

Stipulato il 18/05/2012
Validità fino al 30/06/2015

Indice

Presentazione	5
I benefici del Contratto	7
Contratto Provinciale della provincia di Catania per i lavoratori dipendenti da imprese cooperative del settore agricolo	9
Regolamento C.I.L.C.A. - Cassa Integrazione Assistenza Cooperative Agricoli - Indennità d'infortunio e/o malattia .	25
Accordo Territoriale sulla decorrenza del 1° aumento	31
Tabelle dei minimi retributivi a seguito dell'applicazione degli aumenti stabiliti dall'accordo del 06/08/2013 per il rinnovo del CCNL per i dipendenti di Cooperative e Consorzi agricoli	33

Finito di stampare
nel mese di ottobre 2013
progetto grafico e impaginazione
ctmultigroupe@inwind.it

Presentazione

La **C.I.L.C.A.** - Cassa Integrazione Lavoratori Cooperative Agricole - viene costituita a Catania il 30 giugno del 2009 con atto pubblico dai firmatari del Contratto Provinciale di lavoro dei lavoratori, sia personale impiegatizio che operai, delle cooperative e dei consorzi che operano nel settore agricolo - AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA.

La Cassa nasce dall'esigenza di offrire ai lavoratori delle cooperative agricole un sostegno alle prestazioni socio-sanitarie per eventuali malattie o infortuni.

Per rispondere efficacemente a questa esigenza, le articolazioni provinciali delle Organizzazioni firmatarie del contratto hanno interpretato al meglio le potenzialità offerte dal Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori della cooperazione agricola dando vita all'istituzione della Cassa e all'approvazione di un contratto provinciale che tiene conto delle difficoltà in cui si trovano gli operatori del comparto agricolo della provincia di Catania.

Sin dalla sua costituzione il Comitato di gestione della Cassa ha incentrato la propria azione per la realizzazione delle condizioni necessarie per renderla operativa, attraverso la raccolta dei fondi e della loro successiva distribuzione.

Dopo un lungo lavoro, a distanza di oltre quattro anni dalla sua costituzione, tali condizioni si stanno realizzando e già dal 2014 la C.I.L.C.A. potrà iniziare a svolgere pienamente il proprio ruolo.

Un altro impegno della Cassa sarà la promozione di attività di formazione per gli addetti del settore, coinvolgendo in questo anche le cooperative.

Salvatore Falletta
Presidente C.I.L.C.A.

I benefici del Contratto

Per far fronte alle esigenze locali e, in particolar modo, per andare incontro ai bisogni specifici dell'ambito cooperativo, si è avviata la contrattazione provinciale per i lavoratori dipendenti da imprese cooperative del settore agricolo.

Il primo accordo provinciale viene stipulato il 17/02/2009 con lo scopo di rendere esplicite le peculiarità della categoria e definire i punti che caratterizzano e rispecchiano le esigenze specifiche.

Osservando la grave crisi del settore agricolo, che non ha risparmiato la cooperazione agricola, si sono messe a punto un complesso di attività volte a fornire maggiori opportunità alle cooperative ed ai loro dipendenti, per migliorare le condizioni di lavoro e per favorire la crescita e lo sviluppo del settore.

Il vigente accordo provinciale è stato sottoscritto il 18/05/2012 con scadenza il 30/06/2015.

In quest'ultimo è stata prevista, al livello 6° (ex operai agricoli e florovivaisti qualificati), la figura dell'operaio polifunzionale che permette di svolgere lavori di varie mansioni ricomprese nel 6°, 5° e 4° livello.

Tale figura introduce un efficace rimedio amministrativo che riduce, in maniera significativa, le controversie con l'INPS derivanti dall'inquadramento dei lavoratori che svolgevano più mansioni ed ai quali, da parte dell'Ente, venivano attribuiti i livelli più alti ed i conseguenti riadeguamenti retributivi e contributivi.

Così, l'introduzione della figura dell'operaio polifunzionale, permette una migliore valorizzazione delle risorse umane e realizza, nell'utilizzo di tali risorse, un'ottimizzazione in termini economici e finanziari.

Inoltre, grazie all'istituzione della C.I.L.C.A (Cassa Integrazione Lavoratori Cooperative Agricole) i lavoratori delle cooperative potranno usufruire:

- a) dell'integrazione dei trattamenti assistenziali obbligatori in caso di malattia e/o infortunio;
- b) della promozione e lo svolgimento di ogni iniziativa ed azione tesa a migliorare l'integrazione dell'assistenza pubblica nei confronti dei lavoratori;
- c) dello svolgimento, nei limiti delle disponibilità finanziarie, di ulteriori prestazioni assistenziali volte a garantire nei confronti dei lavoratori un'adeguata tutela negli stati di bisogno per occorrenze sociali, familiari e per evenienze di ordine sanitario.

Un ulteriore obiettivo che la cassa si prefigge di raggiungere è quello di offrire uno strumento fondamentale per la crescita dei lavoratori e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle cooperative, organizzando, insieme a loro, attività di formazione per gli operatori del settore.

La Cassa è finanziata con una contribuzione pari all'1,50% per metà a carico dell'azienda e per la restante metà a carico del lavoratore.

Tutti i documenti di seguito pubblicati sono stati regolarmente sottoscritti dalle parti sociali coinvolte e depositati presso gli uffici competenti.

Contratto Provinciale della provincia di Catania per i lavoratori dipendenti da imprese cooperative del settore agricolo

ART. 1

Il presente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro, insieme al CCNL dell'01/01/2010 - 31/12/2012, regola i rapporti di lavoro tra impiegati, tecnici, operai agricoli o florovivaisti e le imprese cooperative del settore agricolo della provincia di Catania. Esso decorre dall'1-7-2012 e scade il 30-06-2015 fatte salve le specifiche decorrenze previste nei singoli articoli.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetta da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione. Il presente CIPL conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Con la sottoscrizione del presente CIPL le parti si danno atto di avere definito una normativa complessivamente migliorativa rispetto a quella preesistente a livello provinciale che si intende completamente superata e sostituita dalla presente.

ART. 2 - ENTE BILATERALE

Entro 1 mese dalla stipula del presente contratto sarà costituita una commissione consultiva composta da n. 2 rappresentanti per ciascuna organizzazione firmataria. Essa assorbirà anche le funzioni relative ai precedenti organismi paritetici: commissione territoriale, commissione pari opportunità, commissione consultiva per la formazione e

C.I.L.C.A., commissione paritetica prevenzione e protezione. Al momento della costituzione dell'ente bilaterale saranno individuati i temi, le funzioni, le attività e gli obiettivi da svolgere. All'ente bilaterale è affidato il compito di gestire le attività della C.I.L.C.A. ed, inoltre, definirà quanto previsto ai punti: 10-18-22 dell'art. 3 - l. "e".

ART. 3 - RELAZIONI SINDACALI

Le parti decidono di incontrarsi almeno una volta l'anno, o su richiesta di una delle stesse, per valutare la situazione del settore e con riferimento alle tematiche previste dall'art. 4 del CCNL.

ART. 4 - AMBIENTE E SALUTE

Le parti al fine di diffondere maggiormente formazione ed informazione avvieranno, con il coinvolgimento degli organismi pubblici preposti, un progetto di analisi della situazione complessiva provinciale in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro con particolare attenzione al fenomeno infortunistico.

4 a) - Riduzione orario di lavoro per mansioni nocive

In relazione all'art. 7 del CCNL si intendono per lavori nocivi: i trattamenti con fitofarmaci comprese le operazioni connesse; tutte le operazioni che espongono il lavoratore all'inalazione o al contatto con sostanze classificate sull'etichetta come irritanti, tossiche, nocive o corrosive.

L'espletamento di tali mansioni dà diritto a 2,20 ore di riduzione di orario su base giornaliera.

4 b) - Visite mediche

Le visite mediche previste dalla normativa in vigore o eventualmente disposte dal medico competente, saranno da effettuarsi in orario di lavoro e a spese del datore di lavoro. Nel caso che le visite vengano effettuate fuori orario di lavoro dovrà essere convenzionalmente riconosciuta al lavoratore un'ora di permesso retribuito.

4 c) - Prevenzione infortuni e mezzi di protezione

Impegno ed obbligo prioritario delle aziende è la progressiva adozione di tutte le soluzioni tecnico organizzative che consentano di ridurre alla fonte i possibili rischi. I mezzi ritenuti obsoleti andranno senz'altro sostituiti con mezzi che diano le garanzie sopracitate; i mezzi non ancora completamente ammortizzati andranno utilizzati avendo cura di adottare le necessarie precauzioni. Le aziende dovranno adottare anche i necessari mezzi individuali di protezione, quali ad esempio quelli sotto descritti, che dovranno essere conformi alle norme CEE e comunque rispondenti alle prescrizioni dei piani aziendali di sicurezza.

- 1) Addetti ai trattamenti di fitofarmaci in ambiente chiuso: scafandro alimentato con aria purificata
- 2) Addetti allo spandimento di concimi chimici: maschere con filtri polvere di tipo P2 o P3
- 3) Addetti all'utilizzo di mezzi agricoli non cabinati: casco di protezione adeguato, ed eventualmente cuffie o tappi per la protezione dell'udito.
- 4) Addetti alle celle di magazzini ortofrutticoli: giubbotto e pantaloni imbottiti traspiranti e copricapo con protezione per le orecchie
- 5) Addetti alle mietitrebbie: occhiali con protezioni laterali e mascherine con filtro antipolvere di tipo P2
- 6) Addetti all'utilizzo di motoseghe, decespugliatori, falciatrici, trinciaerba, trinciastocchi: calzature con suola antisdrucciolo e puntale rinforzato, guanti resistenti al taglio e all'abrasione, protettori per l'udito in conformità al D.Lgs. 277/1991, casco protettivo con schermo facciale.

4 d) Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza

Per quanto riguarda l'elezione e l'attività dei rappresentante dei lavoratori alla sicurezza si farà riferimento all'accordo interconfederale del 16-1-1997 e al D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni. Per le aziende con meno di 15 lavoratori, nelle quali non si è provveduto alla nomina del RLS, si potrà procedere alla nomina

di RLST di bacino / settore in base a specifici accordi da definire a livello provinciale in sede di commissione territoriale. Tali accordi indicheranno il numero dei rappresentanti, le modalità di elezione, le ore di permesso, le modalità di pagamento da parte delle aziende e ogni altro aspetto operativo. Ai fini dell'individuazione della dimensione aziendale saranno computati i lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato compresi nell'abituale organico aziendale. L'RLS/RLST sarà presente durante la misurazione dei fattori di rischio (es. rumore, movimentazione manuale dei carichi, ecc.)

Alla commissione territoriale sono demandati, inoltre, gli altri punti da definire in materia: riduzione dell'orario di lavoro, DPI, ecc.

Per quanto non previsto dal presente punto si fa riferimento al D. Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni.

ART. 5 – ATTIVITÀ DI PATRONATO

Nella sede dove, di norma, si svolgono le assemblee sindacali aziendali, od altro locale idoneo, il responsabile di patronato o la RSA/RSU potranno, dopo l'orario di lavoro, esplicitare per due ore alla settimana attività di patronato nei confronti dei dipendenti.

ART. 6 - INDENNITÀ DI TRASPORTO

Essa viene fissata ad 1/5 del prezzo della benzina da erogare per ogni chilometro percorso dal lavoratore con il mezzo proprio, sia per l'andata che per il ritorno, per raggiungere il luogo dello svolgimento dell'attività lavorativa, superati i 10 Km di distanza dalla sede abituale di lavoro.

ART. 7 - RIMBORSO SPESE

L'indennità chilometrica per chi usa il mezzo proprio è pari ad 1/5 del prezzo della benzina, il rimborso forfettario per ogni pasto è di 22,00 euro, il rimborso per l'alloggio è quello relativo alla fattura da esibire alla direzione aziendale e l'eventuale orario straordinario va retribuito con la maggiorazione contrattuale.

ART. 8 - MENSE AZIENDALI

Nelle cooperative o consorzi dove operano più di 15 dipendenti, potranno essere istituite mense aziendali le cui modalità, e correlato concorso spese, verranno stabiliti a livello aziendale.

ART. 9 - CLASSIFICAZIONE

I lavoratori sono inquadrati in un'unica classificazione di 7 livelli così distinti:

9 a) 1° LIVELLO (ex Impiegati 1° livello)

Declaratorie:

Impiegati di concetto, che non sono investiti dei poteri e delle incombenze del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o il dirigente all'organizzazione o gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

Profili:

- Direttore tecnico;
- Direttore amministrativo;
- Direttore commerciale;
- Direttore centro elaborazione dati;
- Agenti che collaborano direttamente con il datore di lavoro;
- Enologi;
- Altre figure con ruoli professionali simili.

9 b) 2° LIVELLO (ex Impiegati 2° livello)

Declaratorie:

Impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, provvedono con potere d'iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica o amministrativa.

Profili:

- Capo reparto
- Capo ufficio tecnico;
- Capo ufficio amministrativo;
- Capo ufficio commerciale;
- Addetto agli acquisti e/o vendite;
- Addetto al personale;
- Agente che dirige le operazioni colturali in riferimento al piano di coltivazione;
- Enologi;
- Progettista di parchi e giardini;
- Analista CED;
- Altre figure con ruoli professionali simili.

9 c) 3° LIVELLO (ex Impiegati 3° livello - ex Operai Agricoli Specializzati Super)**Declaratorie:**

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, con relativo potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono dell'esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Appartengono a questo livello gli operai in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi richiedenti specifica specializzazione e che coordinano altro personale.

Profili degli impiegati:

- Sottoagenti
- Contabili
- Impiegati amministrativi e/o commerciali
- Aiuto enologo
- Addetti ufficio commerciale estero

- Altre figure con ruoli simili

Profili degli operai agricoli:

- Conduttore di macchine agricole operatrici complesse con capacità di intervento meccanico
- Addetto alla meccanizzazione agricola
- Giardiniere
- Fecondatore artificiale
- Lavoratore con mansioni almeno bivalenti (falegname, elettricisti meccanici, ecc.)
- Addetto alle incubatrici
- Addetto agli impianti antigelo
- Innestatore capace di effettuare ogni tipo di innesto
- Potatore artistico di piante ornamentali
- Ibridatore e selezionatore addetto alla sperimentazione

Profili degli operai florovivaisti (ex Specializzati Super):

- **Ibridatore – selezionatore:** l'operaio che, con autonomia ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, esegue incroci vari e tali per ottenere ibridi di 1^a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- **Conduttore – meccanico di macchine agricole operatrici complesse:** l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla riparazione e manutenzione ordinaria delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).
- **Conduttore – meccanico di autotreni o di autoarticolati:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata compe-

tenza professionale acquista per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 Q, provvede alla loro riparazione e manutenzione ordinaria effettuabile con le attrezzature messe a disposizione dell'azienda svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

- **Aiutante di laboratorio:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture in vitro o ai tests sanitari sulle piante.
- **Potatore artistico di piante:** l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali o di alberi di alto flusso.
- **Giardiniere:** l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e la dimensione delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua. Nonché i relativi tempi di esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue le operazioni di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.
- **Conduttore di caldaie a vapore:** colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

- **Addetto agli impianti antigelo:** l'operaio che con elevata competenza professionale manovra gli impianti antigelo e ne imposta il funzionamento.

9 d) 4° livello (ex Impiegati 4° livello - ex Operai Agricoli Specializzati)

Declaratorie:

Appartengono a questo livello gli impiegati in possesso di esperienza che eseguono operazioni inerenti la contabilità, l'amministrazione e simili sotto la guida del datore di lavoro o dell'impiegato superiore.

Appartengono a questo livello gli operai che alle dirette dipendenze dei superiori svolgono lavori complessi dell'attività produttiva che richiedono specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica. Senza autonomia concettuale ma con autonomia esecutiva.

Profili degli impiegati:

- Addetti ai servizi amministrativi e/o commerciali
- Assistenti operatori CED
- Disegnatori tecnici
- Magazzinieri
- Spedizionieri
- Altre figure con ruoli simili

Profili degli operai agricoli:

- mungitore a mano
- meccanico, idraulico, falegname, muratore, elettricista
- casaro
- conduttore di macchine agricole con capacità di intervento meccanico
- conduttore di mezzi pesanti e di autoarticolati
- trattorista
- costruttore di muretti a secco

- cuoco
- Taglia piede
- Innestatore
- Irroratore
- Vivaista
- Addetto ai lavori idraulici
- Fabbro
- Addetto alla manutenzione di celle frigorifere ed altri impianti
- Dosatore con patentino
- Addetto prevalentemente alla mungitura meccanica o che si occupano del funzionamento delle attrezzature e degli impianti meccanici negli allevamenti in genere
- Fattore di campagna
- Decorticatore
- Macellaio
- Insaccatore di carni salate
- Potatore

Le OO. SS. Dichiarano che la mansione di addetto alla meccanizzazione agricola è riconducibile ai lavoratori assunti da enti pubblici e di diritto pubblico che svolgono attività di meccanizzazione agricola.

Profili degli operai florovivaisti (ex Specializzati):

- Vivaista;
- Potatore;
- Innestatore e ibridatore;
- Preparatore di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
- Selezionatore di piante innestate;
- Conduttore patentato autotreni, automezzi, trattori;
- Conduttore di caldaia con patente diversa dal 1° 2° grado;
- Meccanico;

- Eletttricista;
- Spedizioniere;
- Costruttore di serre.

9 e) 5° livello (ex Operai Agricoli Qualificati Super)

Declaratorie:

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titoli – ancorché necessitati di un periodo di pratica.

Profili degli operai agricoli:

- Raccoglitore di frutta e uva da tavola
- Addetto alla cernita di agrumi, frutta, ortaggi e olive da mensa
- Addetto agli impianti di vinificazione
- Conduttore di macchine agricole
- Guardiano munito di autorizzazione di porto d'armi
- Aiuto cuoco
- Aiutante di laboratorio

Profili degli operai florovivaisti (ex Qualificati Super):

- Addetti agli impianti termici;
- Aiuto innestatore in gradi di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

9 f) 6° livello (ex Impiegati 5° livello - ex Operai Agricoli Qualificati)

Declaratorie:

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica o amministrativa.

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o lavorazioni in possesso di specifiche capacità professionali e polivalenti acquisite per pratica.

Profili degli impiegati:

- Stenografi
- Dattilografi
- Addetti a semplici mansioni di segreteria
- Addetti alle spedizioni
- Terminalista CED addetto alle acquisizioni dati

Profili degli operai agricoli:

- Carrellista
- Seminatore
- Scateno e scarso a mano
- Raccoglitore di nocciole e pistacchi
- Raccoglitore di agrumi
- Addetto alla concimazione ed irrigazione
- Addetto ai lavori in serra
- Autista di automezzi per trasporto cose e prodotti
- Addetto alla vendita al dettaglio di prodotti agroalimentari in punti vendita allestiti dalle cooperative
- Raccoglitore di ortaggi e olive da mensa
- Addetto alla piantagione di carciofo e pomodoro
- Roncolatore di noccioleto
- Addetto ai magazzini, alle cantine ed alle celle frigorifere
- Aiuto casari
- Incartatore e/o impaccatore
- Addetto azienda agrituristica con mansioni generiche
- Addetto alle linee di lavorazione e confezionamento
- Operaio polifunzionale* che può svolgere lavori vari di mansione di 6°, 5° e 4° livello.

Profili degli operai florovivaisti (ex Qualificati):

- Tutti gli aiuti e gli operai di cui al libello “4”;
- Preparatore di acqua da irrigazioni;
- Irrigatore, portatore di lancia per trattamenti antiparassitari;
- Imballatore;
- Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- Trapiantatore di piante ornamentali adulte con zolla;
- Operaio polifunzionale così come definito al punto 9 f) degli operai agricoli;
- Operaio polifunzionale* che può svolgere lavori vari di mansione di 6°, 5° e 4° livello.

** le cooperative possono inquadrare come operai polifunzionali un numero di dipendenti nel rispetto delle seguenti limitazioni:*

<i>cooperativa fino a 5 dipendenti</i>	<i>→ fino al 90% dei lavoratori</i>
<i>cooperativa da 6 a 15 dipendenti</i>	<i>→ fino al 70% dei lavoratori</i>
<i>cooperativa da 16 a 50 dipendenti</i>	<i>→ fino al 65% dei lavoratori</i>
<i>cooperativa oltre 50 dipendenti</i>	<i>→ fino al 60% dei lavoratori</i>

Il primo e/o unico lavoratore può essere assunto come polifunzionale. In caso di dipendenti in numero dispari si utilizza il criterio di approssimazione in eccesso.

L'operaio polifunzionale deve essere assunto, di norma, per almeno 101 giornate annue.

9 g) 7° livello (ex impiegati 6° livello - ex Operai Agricoli Comuni)

Declaratorie:

Appartiene a questo livello il personale d'ordine che svolge mansioni proprie della loro qualifica.

Appartengono a questo livello gli operai con capacità di eseguire operazioni semplici non richiedenti specifiche competenze professionali.

Profili degli impiegati:

- Uscieri
- Fattorini
- Commessi
- Addetti a semplici mansioni di segreteria
- Addetti alle spedizioni
- Terminalista CED addetto alle acquisizioni dati

Profili degli operai agricoli e florovivaisti (ex Comuni):

- Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

ART 10 - CLASSIFICAZIONE FLOROVIVAISTI

La declaratoria del presente articolo è stata annessa a quella del precedente Articolo 9.

ART. 11 - FASI LAVORATIVE¹

Per fasi lavorative si intendono tutti i processi lavorativi e produttivi dalla fase di produzione fino alla fase di commercializzazione.

Le cooperative e consorzi agricoli che lavorano e commercializzano il prodotto dei soci possono, su richiesta del socio ed ai fini dell'organizzazione della stessa lavorazione e commercializzazione del prodotto, effettuare la relativa raccolta. Tutto ciò in sintonia alle mansioni di lavoro agricolo previste dal CCNL nazionale e dal contratto provinciale dei dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli.

Gli operai addetti a *“tutti i processi lavorativi e produttivi dalla fase di preparazione del terreno fino alla fase di commercializzazione”* sono considerati lavoratori agricoli a tutti gli effetti delle norme previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'art. 6 della legge 31/03/1979 n. 92.

¹ L'articolo 11 è stato integrato con addendum del 25/03/2013.

ART. 12 - ALTA PROFESSIONALITÀ

A livello aziendale potrà essere concordata una indennità di alta professionalità, che non potrà comunque essere inferiore a 30,00 Euro mensili, per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo e per il responsabile degli impianti frigoriferi.

ART. 13 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

I calendari di orario di lavoro saranno concordati tra le parti in sede aziendale. Le prestazioni lavorative eccedenti i regimi di orario concordate saranno retribuite con le maggiorazioni contrattuali; mentre quelle rientranti nei suddetti regimi, ma superiori all'orario settimanale (flessibilità-comma 8 art. 22 CCNL), verranno retribuiti con una maggiorazione del 10%. Le 12 ore di permesso retribuito potranno essere godute a gruppi di 4 ore e saranno concesse, fatte salve le necessità aziendali, previa richiesta scritta del lavoratore da presentarsi, fatte salve cause di forza maggiore, almeno 48 ore prima della loro fruizione.

ART. 14 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'effettivo godimento dei riposi per gli OTI potrà essere soddisfatto con la eventuale integrazione di manodopera, o con altre soluzioni individuate in sede aziendale.

ART. 15 - SALARIO PER OBIETTIVI

Si concorda un incremento, collegato al raggiungimento di risultati economici qualitativi e quantitativi da definirsi in sede di eventuale contrattazione aziendale, del 5,5%.

Per gli operai a tempo indeterminato invece è prevista una indennità sostitutiva dei generi in natura di 200,00 € l'anno.

ART. 16 - INDENNITÀ DI CASSA

L'importo di cui all'art. 20bis del CCNL di 25,00 Euro mensili è aumentato a 39,90 € mensili a partire dall'1/7/2012

ART. 17 - FONDO INTEGRAZIONE MALATTIA - INFORTUNIO E FONDO PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per il loro funzionamento è stabilita, a decorrere dall'1/1/2011 al 31/12/2012, una contribuzione dell'1,20% sulla retribuzione lorda per ogni giornata di lavoro denunciata e/o accertata dall'INPS. A decorrere dall'01/01/2013 la contribuzione passa dall'1,20% all'1,50%. Tale contributo è destinato ad alimentare il fondo malattia-infortunio e quello dell'assistenza contrattuale in misura del 50% per ciascun fondo. Esso è dovuto da tutte le cooperative del settore agricolo, e/o loro consorzi, della provincia di Catania e dalle stesse interamente anticipato per l'intero importo, con diritto di rivalsa nei confronti dei propri dipendenti nella misura del 50% di quanto versato.

ART. 18 - RIASSUNZIONE

Si prevede che, salvo cause di forza maggiore, al lavoratore/trice spetta lo stesso numero di giornate dell'anno precedente. I criteri di precedenza nella riassunzione sono: professionalità, anzianità di servizio e carico familiare fermi restando i diritti in merito regolati dal CCNL. È prevista la costituzione di un organo tripartito, preposto al governo del MdL, presso l'amministrazione provinciale e collegato con l'UPL.

ART. 19 - INTERRUZIONE E RECUPERI

Corresponsione di due ore di paga all'operaio OTD che, giunto sul posto di lavoro, non può iniziare l'attività lavorativa per causa di forza maggiore. Per gli OTI il recupero è consentito di un'ora di lavoro giornaliero aggiuntivo, per i giorni successivi a quello di interruzione per cause di forza maggiore.

ART. 20 - MODALITÀ PAGAMENTO RETRIBUZIONE

Il periodo viene stabilito secondo consuetudine e prassi territoriale nel rispetto delle norme vigenti.

Regolamento C.I.L.C.A.

Cassa Integrazione Assistenza Cooperative Agricoli

Indennità d'infortunio e/o malattia

Per il funzionamento della Cassa Integrazione Assistenza ai Lavoratori dipendenti dalle Cooperative Agricole e dai loro Consorzi (C.I.L.C.A.) e per l'erogazione del trattamento economico integrativo alle indennità di legge agli stessi della provincia Catania.

PARTE PRIMA

ART. 1

Ai lavoratori dipendenti dalle Cooperative Agricole e di loro Consorzi che sono tenute all'applicazione del CCNL e del CPL di categoria, viene corrisposta dalla C.I.L.C.A. una integrazione economica al trattamento di legge, in caso di malattia e/o infortunio sul lavoro, secondo le norme e le procedure previste dal presente regolamento.

Per far fronte agli oneri derivanti da quanto sopra, verranno utilizzati i proventi affluiti sull'apposito fondo FIMI in ragione e nella misura di quanto stabilito dall'art. 22 del vigente CPL.

Alle Organizzazioni Sindacali e Professionali stipulanti i vigenti CCNL e CPL verrà erogato il CAC secondo le modalità e nella misura dalle stesse decise in sede Sindacale.

Per far fronte agli oneri derivanti da quanto sopra, verranno utilizzati i proventi affluiti sull'apposito Fondo CAC in ragione e nella misura previsti dal vigente CPL.

Le spese di amministrazione, di funzionamento e di gestione della C.I.L.C.A. fanno carico al Fondo FIMI.

ART. 2

Affinché il lavoratore abbia diritto alla prestazione di cui al primo comma dell'art. 1 devono essere verificate le seguenti condizioni:

- a) che il lavoratore debba avere svolto la propria attività lavorativa presso Cooperative agricole o loro Consorzi o comunque presso Aziende che applichino il contratto suddetto, operanti sul territorio della provincia di Catania;
- b) che il rapporto di lavoro presso la Cooperativa, Consorzio o Azienda deve essere in atto o cessato da, massimo giorni 365 (trecentosessantacinque) dall'insorgenza della malattia e/o infortunio;
- c) che la Cooperativa o Consorzio o Azienda, presso cui l'interessato ha prestato la propria attività lavorativa, abbiano effettuato, nell'anno precedente l'insorgenza della malattia e/o infortunio, i versamenti del contributo alla C.I.L.C.A..

Verificate le condizioni di cui alle lettere a), b) e c), verranno considerate utili, ai fini della liquidazione della prestazione economica di malattia/infortunio, le sole giornate agricole svolte nell'anno precedente l'insorgenza della malattia e/o infortunio, presso le Cooperative o Consorzi o Aziende che abbiano effettuato (sempre nell'anno precedente l'insorgenza della malattia e/o infortunio) i versamenti alla C.I.L.C.A. Secondo la seguente tabella:

PRESTAZIONE ECONOMICA	NUMERO DI GIORNATE PRESTATE DAL LAVORATORE (NELL'ANNO PRECEDENTE L'INSORGENZA DELLA MALATTIA E/O INFORTUNIO) PRESSO AZIENDE AGRICOLE CHE ABBIANO EFFETTUATO VERSAMENTI DEL CONTRIBUTO CIALLA (NELL'ANNO PRECEDENTE L'INSORGENZA DELLA MALATTIA E/O INFORTUNIO)
NUMERO MASSIMO DI GIORNI DI MALATTIA E/O INFORTUNIO INDENNIZABILI NELL'ANNO DI PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA	
GIORNI / ANNO 10	GIORNI / ANNO DA 1 A 50
GIORNI / ANNO 20	GIORNI / ANNO DA 51 A 100
GIORNI / ANNO 30	GIORNI / ANNO OLTRE 101

Alla domanda devono essere allegati:

- 1) Certificazione INPS e/o INAIL in originale o in copia autenticata (autenticazione può essere effettuata dal personale autorizzato della C.I.L.C.A.) comprovante l'avvenuto pagamento delle indennità di legge per i periodi quali si chiede l'integrazione C.I.L.C.A.;
- 2) Fotocopia dell'UNILAV inerente il rapporto di lavoro in atto o cessato da un massimo di giorni 365 (trecentosessantacinque) dall'insorgenza della malattia o infortunio.
- 3) Eventuali fotocopie dei versamenti dei contributi agricoli, di cui al punto c), con accluso frontespizio (modello F24) al fine di agevolare la definizione dell'istanza.

ART. 3

L'integrazione è corrisposta, in caso di decesso del lavoratore, agli aventi diritto.

ART. 4

L'importo dell'indennità pagata dalla C.I.L.C.A., compresi i primi tre giorni di malattia e/o infortunio, è pari ad euro 5,00 (euro cinque/00) giornaliera per un massimo di giornate indennizzate annue così come specificato all'art. 2 (vedi tabella).

La liquidazione delle prestazioni verrà effettuata nei tempi stabiliti dal "Comitato di Gestione della C.I.L.C.A." e in base alle risorse disponibili.

ART. 5

Per la richiesta della prestazione il lavoratore deve inoltrare alla C.I.L.C.A., direttamente o tramite le Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente CCNL e CPL, una istanza avendo cura di compilare in ogni sua parte l'apposito modulo.

La domanda deve essere inoltrata alla C.I.L.C.A. entro e non oltre 120 (centoventi) giorni dalla data in cui è avvenuta la liquidazione dell'indennità di legge.

Le domande presentate agli Uffici della C.I.L.C.A. verranno contestualmente protocollate rilasciando regolare ricevuta.

ART. 6

Per la individuazione della data di inizio e termine dello stato morboso di malattia e/o infortunio, dei giorni indennizzabili e della data di liquidazione della prestazione di legge, fa testo la documentazione rilasciata dall'Ente preposto all'atto del pagamento delle predette indennità.

ART. 7

Le domande pervenute, che in sede di esame dovessero risultare carenti nella compilazione o nella documentazione allegata, rimarranno sospese fino alla completa presentazione della documentazione mancante.

Di tali carenze gli Uffici della C.I.L.C.A. ne danno tempestiva comunicazione al lavoratore ed alla OO.SS. di appartenenza.

La documentazione mancante al completamento della domanda, dovrà essere trasmessa alla C.I.L.C.A. entro e non oltre sessanta giorni dalla richiesta, pena la decadenza.

ART. 8

L'avvenuta liquidazione o reiezione della domanda, viene comunicata dalla C.I.L.C.A. direttamente al lavoratore interessato e/o per conoscenza all'OO.SS. di appartenenza.

ART. 9

In caso di reiezione della domanda di integrazione C.I.L.C.A., il lavoratore direttamente o tramite la OO.SS. di appartenenza, può, nel termine di sessanta giorni, produrre ricorso documentato che sarà oggetto di insindacabile giudizio finale, del Comitato di Gestione della C.I.L.C.A..

ART.10

Le domande di integrazione C.I.L.C.A. vengono respinte quando:

- la presentazione della domanda sia avvenuta oltre i termini stabiliti dal presente Regolamento;
- il lavoratore non sia in possesso dei requisiti di cui all'art.2;
- per la stessa prestazione il lavoratore sia già stato liquidato dalla C.I.L.C.A.;
- la C.I.L.C.A. ravvisi elementi di illegittimità in ordine alla domanda o alla documentazione allegata ed in tal senso si sia pronunciato anche il Comitato di Gestione.

ART. 11

Per quanto non previsto, o solo parzialmente previsto, dal presente Regolamento, ovvero per le modifiche che si rendessero necessarie apportare, il Comitato di Gestione della C.I.L.C.A. deciderà con propria delibera, come stabilito dall'art.12, commi (e) ed (h) dello Statuto.

PARTE SECONDA

ART. 12

Le Cooperative o Consorzi o Aziende che, per lo svolgimento della propria attività si avvalgono di manodopera salariata nella provincia di Catania, sono tenuti a versare il contributo FIMI e CAC nella misura stabilita dal vigente C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti e con le modalità previste dal presente Regolamento.

ART. 13

La riscossione dei contributi FIMI e CAC può avvenire o direttamente tramite versamento con bollettino postale o su Conto corrente bancario o tramite convenzione con l'INPS di Catania.

Le aziende che omettano parzialmente o totalmente il versamento dei contributi FIMI e CAC sono perseguite legalmente dalla C.I.L.C.A. per il recupero totale dei crediti.

L'azione legale viene promossa al termine di un tentativo di conciliazione che deve essere esperito dall'Ufficio di Presidenza.

ART. 14

Ai contributi omessi, di cui ai commi primo e secondo dell'art.13, nell'azione legale di recupero, vengono aggiunti gli interessi di mora e di legge.

PARTE TERZA

ART. 15

Presso la Cassa è costituito l'Ufficio di Presidenza composto dal Presidente e dal Vice Presidente, al quale compete la rappresentanza politica e legale della C.I.L.C.A..

Il Presidente ed il Vice Presidente hanno la firma congiunta su tutta la contabilità della C.I.L.C.A., compresi i conti correnti bancari con i quali la Cassa svolge la propria attività istituzionale.

ART. 16

Per lo svolgimento dell'attività propria di assistenza la C.I.L.C.A. si può avvalere di personale impiegatizio fisso e/o stagionale, previa consultazione del Comitato di Gestione con le Organizzazioni Datoriali e Sindacali stipulanti.

ART. 17

In ragione delle esigenze di funzionamento degli Uffici, il Comitato di Gestione attua un orario specifico per le attività di sportello della C.I.L.C.A.

Accordo Territoriale sulla decorrenza del 1° aumento del nuovo CCNL 2013/2015

A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

Premesso:

- che in data 06/08/2013 è stato sottoscritto l'accordo contrattuale nazionale che rinnova il contratto scaduto lo scorso 31/12/2012 per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli;
- che il suddetto contratto prevede un primo aumento con decorrenza 1° luglio 2013;
- che la comunicazione relativa alla sottoscrizione del suindicato accordo alle parti datoriali territoriali è avvenuta nel mese di settembre 2013;
- che all'avvenuta conoscenza del nuovo accordo contrattuale nazionale è stato organizzato un incontro tra i rappresentanti delle parti sindacali e datoriali sottoscrittrici dell'accordo per approfondirne i contenuti;
- che ad oggi non è ancora avvenuta l'informazione e la diffusione del nuovo accordo contrattuale nè alle cooperative associate né ai Consulenti del Lavoro;
- che una parte dei lavoratori stagionali impegnati nel periodo estivo non sono in questa fase occupati o, quantomeno, occupati nella stessa cooperativa;
- che diventa oggettivamente impossibile adeguare le retribuzioni dei lavoratori, riguardo l'aumento di cui sopra, relative al trimestre luglio-settembre 2013;

- che è necessario evitare che le cooperative possano incorrere in sanzioni senza averne responsabilità alcuna, peraltro in un periodo di forte crisi del settore

Considerata:

- La soddisfazione per l'accordo contrattuale raggiunto in sede nazionale e la volontà delle Organizzazioni sottoscrittrici del presente accordo della sua applicazione relativa alla parte economica;
- Che diventa necessario avviare un lavoro di promozione e di informazione del nuovo contratto nazionale;
- alla luce anche dell'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto in data 18/09/2013 tra le Centrali Cooperative AGCI – Confcooperative – Legacoop e CGIL – CISL – UIL, che permette una maggiore organicità ed autorevolezza agli accordi territoriali.

Stabiliscono quanto segue:

- 1) la premessa è parte integrante del presente accordo territoriale.
- 2) Le parti datoriali si impegnano alla diffusione della nuova tabella retributiva prevista dal nuovo accordo contrattuale nazionale.
- 3) Il 1° aumento previsto dal nuovo accordo contrattuale nazionale per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli sottoscritto il 06/08/2013, per le ragioni indicate in premessa, avrà decorrenza dal 1° ottobre 2013.

Tabelle dei minimi retributivi a seguito dell'applicazione degli aumenti stabiliti dall'accordo del 06/08/2013 per il rinnovo del CCNL per i dipendenti di Cooperative e Consorzi agricoli

Sulla retribuzione lorda è dovuta la contribuzione per il cac nazionale e quello per la cassa extra legem relativo al FIMI - Integrazione Indennità malattia/infortunio e cac provinciale)

Retribuzioni giornaliere operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato con decorrenza 1° ottobre 2013.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMO RETRIB. NAZION.	Aumento dal 1.10.2013	Totale	Terzo Elemento 30,44%	Paga Totale	TFR 8,63%
3° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	55,95	1,31	57,26	17,43	74,69	4,94
4° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI)	52,03	1,21	53,24	16,21	69,45	4,59
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	49,48	1,15	50,63	15,41	66,04	4,37
6° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI)	48,04	1,12	49,16	14,97	64,13	4,24
7° LIVELLO (EX OPERAI COMUNI)	44,57	1,04	45,61	13,88	59,50	3,94
NON PROFESSIONALIZZATO	37,60	0,88	38,48	11,71	50,19	3,32

Retribuzioni orarie operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato con decorrenza 1° ottobre 2013.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMO RETRIB. NAZION.	Aumento dal 1.10.2013	Totale	Terzo Elemento 30,44%	Paga Totale	TFR 8,63%
3° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	8,61	0,20	8,81	2,68	11,49	0,76
4° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI)	8,00	0,19	8,19	2,49	10,68	0,71
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	7,61	0,18	7,79	2,37	10,16	0,67
6° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI)	7,39	0,17	7,56	2,30	9,87	0,65
7° LIVELLO (EX OPERAI COMUNI)	6,86	0,16	7,02	2,14	9,15	0,61
NON PROFESSIONALIZZATO	5,78	0,13	5,92	1,80	7,72	0,51

Retribuzioni giornaliere operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato con decorrenza 1° gennaio 2014.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMO RETRIB. NAZION.	Aumento dal 01.01.2014	Totale	Terzo Elemento 30,44%	Paga Totale	TFR 8,63%
3° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	57,26	1,31	58,57	17,83	76,40	5,05
4° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI)	53,24	1,21	54,45	16,58	71,03	4,70
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	50,63	1,15	51,78	15,76	67,54	4,47
6° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI)	49,16	1,12	50,28	15,31	65,59	4,34
7° LIVELLO (EX OPERAI COMUNI)	45,61	1,04	46,65	14,20	60,85	4,03
NON PROFESSIONALIZZATO	38,48	0,88	39,36	11,98	51,34	3,40

Retribuzioni orarie operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato con decorrenza 1° gennaio 2014.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMO RETRIB. NAZION.	Aumento dal 01.01.2014	Totale	Terzo Elemento 30,44%	Paga Totale	TFR 8,63%
3° LIVELLO (EX IMPIEGATI 3° LIV. ED EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	8,81	0,20	9,01	2,74	11,75	0,78
4° LIVELLO (EX IMPIEGATI 4° LIV. ED EX OPERAI SPECIALIZZATI)	8,19	0,19	8,38	2,55	10,93	0,72
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	7,79	0,18	7,97	2,43	10,39	0,69
6° LIVELLO (EX IMPIEGATI 5° LIV. ED EX OPERAI QUALIFICATI)	7,56	0,17	7,74	2,35	10,09	0,67
7° LIVELLO (EX IMPIEGATI 6° LIV. ED EX OPERAI COMUNI)	7,02	0,16	7,18	2,18	9,36	0,62
NON PROFESSIONALIZZATO	5,92	0,13	6,05	1,84	7,90	0,52

Retribuzioni giornaliere operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato con decorrenza 1° luglio 2015.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMO RETRIB. NAZION.	Aumento dal 01.07.2015	Totale	Terzo Elemento 30,44%	Paga Totale	TFR 8,63%
3° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	58,57	1,13	59,70	18,17	77,87	5,15
4° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI)	54,45	1,06	55,51	16,90	72,39	4,79
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	51,78	1,00	52,78	16,07	68,85	4,55
6° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI)	50,28	0,98	51,26	15,60	66,85	4,42
7° LIVELLO (EX OPERAI COMUNI)	46,65	0,90	47,55	14,47	62,02	4,10
NON PROFESSIONALIZ-ZATO	39,36	0,75	40,11	12,21	52,33	3,46

Retribuzioni orarie operai agricoli e florovivaisti a tempo determinato con decorrenza 1° luglio 2015.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMO RETRIB. NAZION.	Aumento dal 01.07.2015	Totale	Terzo Elemento 30,44%	Paga Totale	TFR 8,63%
3° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	9,01	0,17	9,18	2,79	11,97	0,79
4° LIVELLO (EX OPERAI SPECIALIZZATI)	8,38	0,16	8,54	2,60	11,14	0,74
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	7,97	0,15	8,12	2,47	10,59	0,70
6° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI)	7,74	0,15	7,89	2,40	10,29	0,68
7° LIVELLO (EX OPERAI COMUNI)	7,18	0,14	7,32	2,23	9,55	0,63
NON PROFESSIONALIZZATO	6,05	0,12	6,17	1,88	8,05	0,53

Retribuzioni mensili operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e impiegati dal 1° ottobre 2013.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMI RETRIB. NAZION.	Aumenti dal 01.10.2013	Minimi Conglobati dal 01.10.2013
1° LIVELLO (EX IMPIEGATI 1° LIVELLO)	1758,10	41,00	1799,10
2° LIVELLO (EX IMPIEGATI 2° LIVELLO)	1580,53	36,86	1617,39
3° LIVELLO (EX IMPIEGATI 3° LIV. ED EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	1454,82	33,93	1488,75
4° LIVELLO (EX IMPIEGATI 4° LIV. ED EX OPERAI SPECIALIZZATI)	1352,72	31,55	1384,27
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	1286,38	30,00	1316,38
6° LIVELLO (EX IMPIEGATI 5° LIV. ED EX OPERAI QUALIFICATI)	1249,12	29,13	1278,25
7° LIVELLO (EX IMPIEGATI 6° LIV. ED EX OPERAI COMUNI)	1158,92	27,03	1185,95
NON PROFESSIONALIZZATO	977,59	22,80	1000,39

Retribuzioni mensili operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e impiegati dal 1° gennaio 2014.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMI RETRIB. NAZION.	Aumenti dal 01.01.2014	Minimi Conglobati dal 01.01.2014
1° LIVELLO (EX IMPIEGATI 1° LIVELLO)	1799,10	41,00	1840,10
2° LIVELLO (EX IMPIEGATI 2° LIVELLO)	1617,39	36,86	1654,25
3° LIVELLO (EX IMPIEGATI 3° LIV. ED EX OPERAI SPECIALIZZATI SUPER)	1488,75	33,93	1522,68
4° LIVELLO (EX IMPIEGATI 4° LIV. ED EX OPERAI SPECIALIZZATI)	1384,27	31,55	1415,82
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	1316,38	30,00	1346,38
6° LIVELLO (EX IMPIEGATI 5° LIV. ED EX OPERAI QUALIFICATI)	1278,25	29,13	1307,38
7° LIVELLO (EX IMPIEGATI 6° LIV. ED EX OPERAI COMUNI)	1185,95	27,03	1212,98
NON PROFESSIONALIZZATO	1000,39	22,80	1023,19

Retribuzioni mensili operai agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato e impiegati dal 1° luglio 2015.

QUALIFICA LAVORATORI E LAVORATRICI	MINIMI RETRIB. NAZION.	Aumenti dal 01.07.2015	Minimi Conglobati dal 01.07.2015
1° LIVELLO (EX IMPIEGATI 1° LIVELLO)	1840,10	35,53	1875,63
2° LIVELLO (EX IMPIEGATI 2° LIVELLO)	1654,25	31,95	1686,20
3° LIVELLO (EX IMPIEGATI 3° LIV. ED EX OPERAI SPE- CIALIZZATI SUPER)	1522,68	29,40	1552,08
4° LIVELLO (EX IMPIEGATI 4° LIV. ED EX OPERAI SPE- CIALIZZATI)	1415,82	27,34	1443,16
5° LIVELLO (EX OPERAI QUALIFICATI SUPER)	1346,38	26,00	1372,38
6° LIVELLO (EX IMPIEGATI 5° LIV. ED EX OPERAI QUA- LIFICATI)	1307,38	25,25	1332,63
7° LIVELLO (EX IMPIEGATI 6° LIV. ED EX OPERAI CO- MUNI)	1212,98	23,42	1236,40
NON PROFESSIONALIZZATO	1023,19	19,76	1042,95