



**CISL**

Federazione Agricola  
Alimentare Ambientale  
Industriale Italiana

**FEDERAZIONE REGIONALE  
DELLA CALABRIA**

**CONTRATTO AZIENDALE  
ARSAC**

**Azienda Regionale  
per lo Sviluppo  
dell'Agricoltura Calabrese**

**01/01/2019 - 31/12/2021**



## **COSTITUZIONE DELLE PARTI**

Il giorno 28/01/2019, presso la sede dell'Arsac con sede legale in Viale Trieste n. 95 - Cosenza.

Tra

**ARSAC** - Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese, rappresentata da:

- Ing. Stefano Aiello, Commissario Straordinario;
- Dott. Antonio Leuzzi, Dirigente Settore Ricerca e Sperimentazione;
- Dott. Bruno Maiolo, Dirigente Settore Amministrativo;
- Dott. Francesco Pantano;
- Avv. Eugenio Carnovale;
- Sig. Giuseppe Lauria.

e

**FAI CISL**: rappresentata da: Michele Sapia (segr. regionale), Lucia Madia, Francesco Ferraro, Francesco Fortunato, Antonio Pisani, Romolo Piscionieri, Carmine Pupo, Cesare Carvelli, Enzo Orrico.

**FLAI CGIL**: rappresentata da: Bruno Costa (segr. regionale), Federica Pietramala, Caterina Vaiti, Silvano Lanciano, Giovanbattista Nicoletti, Adriano Savaia, Stefania Taverniti, Giovanni Amendola, Battista Platì.

**UILA UIL**: rappresentata da: Nino Merlino (segr. regionale), Antonio De Gregorio, Antonio De Rose, Francesco Varchera, Franco Caputo.

Si è sottoscritto il seguente Contratto Aziendale Regionale di lavoro dipendenti (operai, impiegati e quadri) dell'azienda regionale Arsac, con contratti di natura privatistica e del settore agricolo, zootecnico e agroalimentare di seguito specificati.

## PREMESSA

L'Arsac, è stata istituita con L.R. n. 66/2012 ed è, per lo più, destinataria dei compiti istituzionali già svolti dalla preesistente Arssa. La stessa legge regionale prevede, altresì, la messa in liquidazione del patrimonio Arssa, catalogato per come riportato dal Piano di liquidazione, approvato dalla Giunta Regionale con Delibera 401/2015, le cui attività di dismissione sono svolte da una apposita struttura denominata "Gestione Stralcio Arssa", incardinata in Arsac, ai sensi della stessa L.R. 66/2012 e ss.mm.ii.

Nell'ambito dell'Arsac si sono consolidate, dunque, le posizioni del personale dipendente regolato dai contratti collettivi che, nel presente Contratto Aziendale, sono così individuati e specificati:

- 1. C.c.n.l. e cc.pp.ll. per gli operai agricoli e florovivaisti;***
- 2. C.c.n.l. e c.t. per i quadri e gli impiegati agricoli;***
- 3. C.c.n.l. per i lavoratori da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari.***

Nel corso degli anni, successivi all'entrata in vigore della L.R. 15/93, istitutiva dell'Arssa, al fine di assicurare livelli di coerenza con i dettami contrattuali e renderli meglio sostenibili dal punto di vista finanziario e gestionale, si è reso necessario integrare, di volta in volta, la contrattazione collettiva di riferimento con vari accordi aziendali che, seppur privi di organicità, hanno consentito un equilibrato governo del personale interessato.

Oggi le mutate previsioni normative regionali, che integrano esplicitamente il "trasferimento" e "l'utilizzo" di detto personale nell'Arsac e la riconosciuta necessità di dotare il comparto di un unico ed organico strumento integrativo contrattuale, impongono, tanto all'Arsac quanto alle OO.SS. di categoria FLAI Cgil, FAI Cisl, UILA Uil regionali, di affrontare, la sfida della riforma dell'Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese con uno sforzo unitario da parte di tutto il personale, a vario titolo dipendente.

Tale sforzo deve essere quello consolidare nell'Arsac il ruolo istituzionale nel comparto primario calabrese. Il tessuto agricolo calabrese, infatti, è ancora caratterizzato da un'accentuata polverizzazione: 137.790 aziende agricole, con una dimensione SAU media di 4 Ha, pari alla metà di quella nazionale. In tale contesto, l'Azienda Regionale deve ritagliarsi il proprio ruolo, orientandosi prioritariamente verso l'Assistenza Tecnica e il Trasferimento di processi produttivi ed organizzativi innovativi e favorire l'aggregazione; in parallelo, dovrà provvedere, per norma regionale, alla messa in liquidazione del vasto patrimonio dell'ex Arssa.

Un complesso e vasto quadro regionale che richiede uno sforzo collettivo delle risorse umane e sulla scorta delle previsioni normative che accomunano i tre contratti collettivi, come in atto individuati e definiti, le parti pervengono alla sottoscrizione del presente accordo di secondo livello, all'interno del quale divengono di centrale importanza l'obiettivo di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle "azioni aziendali" e del "welfare contrattuale".

## **PARTE COMUNE**

### **Campo di applicazione**

Il presente accordo aziendale, da intendersi a tutti gli effetti quale contrattazione di secondo livello, norma il comparto del personale dell'ARSAC al quale si applica uno dei seguenti contratti:

1. C.c.n.l. e CC.PP.LL. per gli operai agricoli e florovivaisti;
2. C.c.n.l. e C.T.L per i quadri e gli impiegati agricoli;
3. C.c.n.l. per i lavoratori da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari.

### **Decorrenza e durata**

Il presente accordo è valido dal 01 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, fatto salvo quanto diversamente specificato. Il presente accordo va disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o tramite pec.

In caso di mancata disdetta si intende tacitamente rinnovato di anno in anno.

### **Relazioni sindacali**

La complessità dei problemi che regola al giorno d'oggi i rapporti delle aziende con le tematiche del mondo del lavoro, del mercato e della produzione, necessita di avere uno sviluppo positivo dei rapporti con i lavoratori e con il sindacato.

È irrinunciabile il miglioramento costante delle relazioni sindacali per garantire il miglior funzionamento possibi-

le dell'azienda. Essenziale è costruire un sistema di relazioni che portano sempre più lavoratori a partecipare alle filosofie e alle strategie aziendali.

I presupposti di tali obiettivi vanno ricercati anche attraverso una capacità delle parti di negoziare le condizioni di lavoro, di salario organizzativo e produttivo dell'azienda.

Va riaffermato quindi il valore della concertazione come sistema strutturale delle relazioni sindacali, segno tangibile del rispetto del ruolo fondamentale del sindacato e dei lavoratori alle scelte aziendali.

### **Abrogazione accordi precedenti**

Per quanto non espressamente riportato nel presente contratto aziendale ARSAC restano in vigore i precedenti accordi in corso di validità.

### **Premio di risultato**

Tenuto conto dell'organico dell'ARSAC, per migliorare le performance dell'Azienda Regionale nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, in data 18/07/2018 è stato sottoscritto un accordo aziendale per l'introduzione di premi di risultato valido per il triennio 2018-2020.

Il documento anche se non materialmente allegato è parte integrale e sostanziale del presente contratto aziendale.

### **Formazione**

Per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle azioni aziendali c'è bisogno di un costante arricchimento delle conoscenze dei lavoratori. Le parti concordano nel prevedere re-



golari momenti di formazione del personale, con l'intento di far crescere la professionalità e il senso di appartenenza. Si precisa che i relativi costi sono a carico dell'Azienda e che sarà garantita la retribuzione dell'intera giornata durante tutti i periodi di formazione.

### **Riqualficazione e riconoscimento professionalità**

L'Azienda si impegna a verificare possibili riconoscimenti di eventuali mansioni superiori e qualifiche diverse da quelle attuali, per come stabilito dalla L.R. 66/2012 ss.mm.ii., nel rispetto dei vigenti contratti di lavoro e di concerto con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

### **Flessibilità orario di lavoro personale impiegatizio**

La flessibilità di orario in entrata e in uscita è normalmente di 30 (trenta) minuti.

Per ragioni di comprovata necessità, autorizzata dal Dirigente, è ammessa una flessibilità maggiore non superiore a 60 (sessanta) minuti. Il recupero della flessibilità deve essere effettuato entro il mese. In ogni caso il personale deve garantire la presenza sul posto di lavoro dalle ore 09,00 alle ore 13,00.

### **Ticket mensa**

In relazione a quanto previsto dai vigenti CCNL per i dipendenti di aziende cooperative di trasformazione prodotti agricoli, zootecnici e lavorazione prodotti alimentari è confermata l'applicazione dell'istituto contrattuale del ticket mensa di importo unitario pari a € 7,00 (sette/00) qualo-

ra il dipendente presti la propria attività lavorativa anche di pomeriggio e per almeno tre ore consecutive, garantendo il servizio in ufficio per almeno 7 (sette) ore giornaliere. Alle medesime condizioni, l'istituto del ticket mensa di importo unitario di €7,00 (sette/00) si applica anche agli impiegati e quadri in agricoltura.

### **Diritti sindacali**

Si conferma il riconoscimento alle OO.SS. FLAI Cgil, FAI Cisl, UILA Uil, firmatarie del presente accordo, un monte ore annuo di complessive 4.500 (quattromilacinquecento) ore, da ripartirsi equamente, di permessi sindacali retribuiti a tutti gli effetti di legge, destinati ai dipendenti del comparto agricolo/industriale dell'Arsac che siano dirigenti sindacali, con il limite pro-capite non superiore a 1.000 (mille) ore annue. Ciascun dirigente sindacale dovrà comunicare all'Azienda l'utilizzo del monte ore disponibile, anche in maniera frazionata, con un preavviso di almeno tre giorni. E' consentito all'Arsac il differimento della concessione per comprovate esigenze di produttività aziendale.

Pertanto, al fine di valorizzare il principio della rappresentanza Sindacale sul territorio e presenti per capillarità e attività sull'intero territorio regionale, l'Azienda riconoscerà i diritti sindacali, integrativi a quelli di cui alla Legge 300/70, solo alle OO.SS. di categoria trattanti e stipulanti del presente accordo.

## **Malattia**

Agli operai agricoli e florovivaisti, in caso di malattia/infortunio continua di durata non inferiore a 10 (dieci) giorni di calendario, l'ARSAC corrisponderà il pagamento del 50% della retribuzione per i primi tre giorni, da erogare nella mensilità di competenza.

## **Cisoa**

Nel caso di applicazione della CISOA, agli operai che beneficeranno di tale trattamento, l'ARSAC erogherà la differenza tra quanto erogato dell'INPS e quanto necessario per raggiungere il 100% della retribuzione lorda.

## **Fondi sanitari integrativi e previdenza complementare**

Si applica quanto già previsto dalle contrattazioni collettive di riferimento in merito ai Fondi Integrativi, Sanitari, Previdenziali e Bilaterali.

## **Permessi straordinari**

Al fine di garantire una maggiore uniformità di trattamento, con il presente contratto aziendale l'ARSAC riconosce ai propri dipendenti, a cui si applicano i C.c.n.l. indicati nella "parte comune" del presente contratto, un monte ore annuo complessivo, incluso quello eventualmente previsto dalla contrattazione nazionale, non superiore a 35 (trentacinque), per permessi personali retribuiti da utilizzare per varie esigenze.

Inoltre sono concessi gli ulteriori permessi straordinari:

- permessi mensili aggiuntivi a quelli previsti dai vari con-

tratti nazionali e territoriali, di 6 ore (cumulabili e/o frazionabili da utilizzare nel mese di riferimento) ai lavoratori che - con documentazione clinica rilasciata da strutture pubbliche (convenzionate con il S.S.N.) o da medici convenzionati con il S.S.N. - dimostrino che loro stessi, la moglie e/o convivente, se inserita nello stato di famiglia, i figli, siano affetti da malattie considerate gravi dalle norme vigenti in materia. La cumulabilità è da intendersi oltre la settimana e dentro il requisito della periodicità.

- alle lavoratrici e/o lavoratori possono essere concessi permessi, previa richiesta documentata, per un massimo di 2 (due) ore al mese non retribuite, in presenza nel nucleo familiare di figlio/i con età inferiore a 7 anni;
- al lavoratore che riceve un atto di intimazione per comparire quale testimone dinanzi al Tribunale di giustizia (per cause riguardanti l'amministrazione di appartenenza e/o attività del proprio lavoro) ha diritto, per il giorno di convocazione, ad un permesso retribuito che gli consenta di adempiere al dovere civico di testimoniare. Il lavoratore, per ottenere il riconoscimento del permesso retribuito, è obbligato a fornire al datore di lavoro l'attestazione di testimonianza rilasciata dal Cancelliere del Tribunale. La mancata presentazione dell'attestazione estingue il diritto al permesso retribuito e giustifica solo l'assenza.

### **Quote Sindacali per delega**

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sulla retribuzio-

ne, i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare mediante apposita delega.

L'azienda dovrà operare la trattenuta dell'1% (uno per cento) sulla retribuzione complessiva degli OTI, per tutte le mensilità, compresi i periodi di CISOA.

Per gli OTD la trattenuta deve essere operata sulla retribuzione complessiva compreso il terzo elemento. Tali somme devono essere versate mensilmente alle Organizzazioni di appartenenza del lavoratore, sull'apposito Conto corrente postale o bancario comunicato. Semestralmente l'Azienda comunicherà alle OO.SS. l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta.

## **PARTE CENTRI SPERIMENTALI DIMOSTRATIVI**

### **Retribuzione**

Per i trattamenti retributivi dei operai agricoli e florovivaisti che svolgono attività nei vari Centri Sperimentali Dimostrativi, dislocati sul vasto territorio regionale, si applicheranno le tabelle dei CC.PP.LL. .

### **Pausa e Flessibilità dell'orario di lavoro**

Le parti, relativamente a quanto previsto dall'art. 8, comma 1 del DLGS 66/2003 e ss.mm.ii., stabiliscono per gli operai agricoli e florovivaisti una pausa di 30 minuti.

Per i lavoratori da impiegare in manifestazioni dimostrative, fiere e iniziative similari ovvero in attività aziendali, le

00.SS. firmatarie del presente contratto concordano sull'utilizzo della flessibilità dell'orario di lavoro inteso come strumento che assume carattere del tutto eccezionale.

### **Mensa**

Per i operai dei CSD è prevista la corresponsione dell'importo giornaliero stabilito nei CC.PP.LL. di riferimento, a titolo di indennità mensa, per ogni giornata lavorativa regolarmente svolta.

### **NORME FINALI**

Le parti stipulanti condividono e ribadiscono che ogni eventuale e ulteriore richiesta di firma per adesione al presente accordo, deve necessariamente e obbligatoriamente essere autorizzata dalle stesse.





**CISL**  
**CALABRIA**

Via Ninfa Giusti Nicotera, 19  
88046 Lamezia Terme (CZ)  
Tel. 0968/51621  
Fax 0968/411160  
e.mail: [fai.calabria@cisl.it](mailto:fai.calabria@cisl.it)  
pec: [faicislcalabria@pec.it](mailto:faicislcalabria@pec.it)