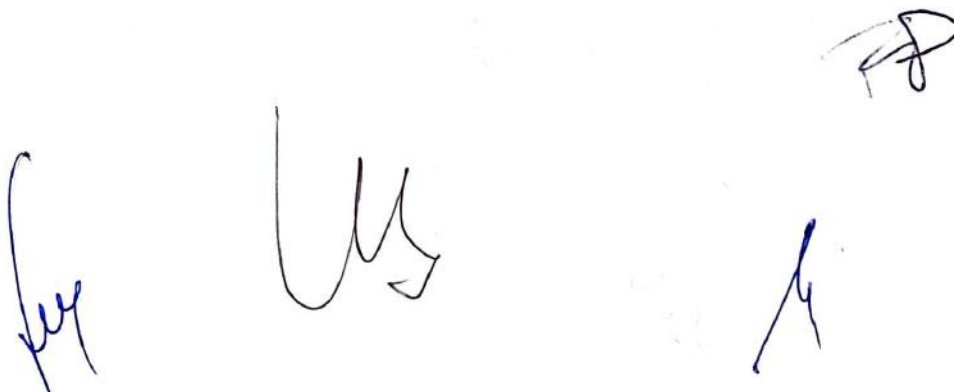


**CONTRATTO AZIENDALE REGIONALE PER I LAVORATORI
DELL'AGRICOLTURA, ZOOTECCIA E AGROALIMENTARE DIPENDENTI
DELL'ARSAC**

Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese

01 gennaio 2022 - 31 dicembre 2024

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they are: a signature that appears to be 'fey', a signature that appears to be 'Lis', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'P'.

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Il giorno 8/03/2022, 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:

- Dott. Bruno Maiolo, Direttore Generale;

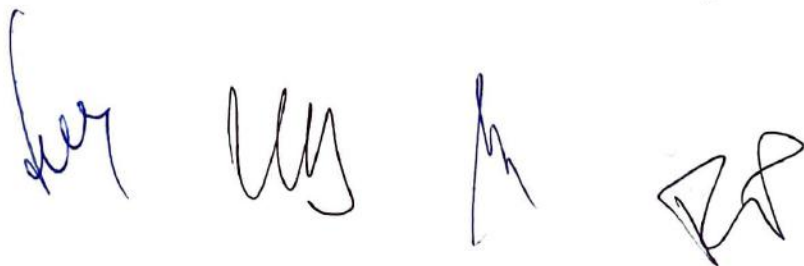
e

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

FLAI CGIL: rappresentata da: Bruno Costa (segr. regionale), Federica Pietramala, Giovanbattista Nicoletti, Stefania Taverniti, Giovanni Amendola, Battista Platì, Rocco Borgese, Nicola Rodi, Rinaldo Tedesco.

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 per i dipendenti (operai, impiegati e quadri) dell'Azienda regionale Arsac, con contratti di natura privatistica del settore agricolo, zootecnico e agroalimentare di seguito specificati.



PREMESSA

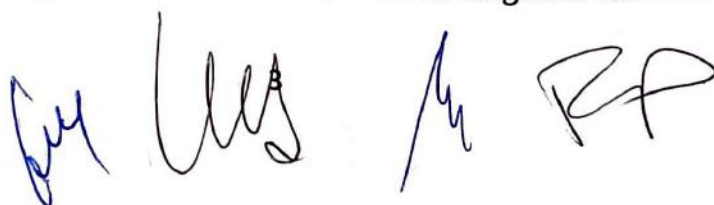
L'ARSAC, è stata istituita con L.R. n. 66/2012 ed è, per lo più, destinataria dei compiti istituzionali già svolti dalla soppressa Arssa. La stessa legge regionale le assegna, altresì, la messa in liquidazione del patrimonio dell'ex Arssa, catalogato per come riportato dal Piano di liquidazione, approvato 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. .

In ARSAC si sono consolidate, ope legis, le posizioni del personale dipendente che costituiscono il cosiddetto "comparto agroalimentare" dell'Azienda, destinatario del presente Contratto Aziendale Regionale, e attualmente regolato dai contratti di natura privatistica, di seguito specificati:

1. CCNL e CC.PP.LL. per gli operai agricoli e florovivaisti;
2. CCNL e CTL per i quadri e gli impiegati agricoli;
3. CCNL per i lavoratori da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari.

Le Parti firmatarie del presente contratto aziendale, considerato che il tessuto agricolo calabrese risulta ancora caratterizzato da un'accentuata polverizzazione (secondo i dati dell'ultimo censimento sono 137.790 le aziende agricole presenti in Calabria, con una dimensione SAU media di 4 Ha, pari alla metà di quella nazionale), i nuovi orientamenti in riferimento all'incremento dei giovani imprenditori agricoli calabresi al di sotto dei 40 anni, la costante crescita della produzione biologica calabrese e la crescente integrazione tra le strategie tradizionali e le innovazioni dell'agricoltura 4.0, sostengono l'importanza strategica dell'Arsac e relativa articolazione dei Centri CSD all'interno del contesto agricolo calabrese, e convengono nelle molteplici potenzialità che l'Azienda potrebbe rivestire a ulteriore sostegno delle aziende agricole, delle produzioni di qualità e dell'intero settore primario.

La FLAI CGIL, FAI CISL e UILA UIL regionali e l'ARSAC, "rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di ulteriori condizioni per una maggiore efficienza ed efficacia delle attività aziendali, anche in direzione della transizione verde, digitalizzazione e innovazione, valorizzazione del lavoro di qualità e dell'occupazione", auspicano una ulteriore attenzione e maggiore interessamento della Regione Calabria al fine di garantire il raggiungimento di tali obiettivi nell'interesse del settore primario calabrese, ancora segnato da luci e ombre, da



livelli di eccellenza ma anche da una diffusa necessità di ammodernamento in termini qualitativi e dimensionali della forza lavoro. Inoltre, in un vasto quadro aziendale e sulla scorta delle previsioni normative che accomunano i tre contratti collettivi, come in atto individuati e sopra definiti, condividono che la contrattazione di secondo livello rappresenti uno strumento di centrale importanza per ottimizzare 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. CCNL e CC.PP.LL. per gli operai agricoli e florovivaisti;
2. CCNL e CTL per i quadri e gli impiegati agricoli;
3. CCNL 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 2022 al 31 dicembre 2024, fatto salvo quanto diversamente specificato. Il presente accordo va disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza 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 possibile 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.

Retribuzione

Per i trattamenti retributivi dei lavoratori e lavoratrici interessati al presente contratto aziendale si applicheranno i relativi contratti di settore specificati in premessa.

In particolare, considerato che i vari Centri Sperimentali Dimostrativi sono dislocati sull'intero territorio regionale e vista la struttura contrattuale dei CC.PP.LL., si precisa che agli operai agricoli e floro vivaisti si applicherà la tabella retributiva del CPL della provincia dove il dipendente svolge la propria attività lavorativa.

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 2021-2023. Il documento 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 regolari momenti di formazione del personale, con l'intento di far

5    

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.

Inoltre, per i percorsi ed i programmi di formazione da attivare, l'Azienda valuterà anche la possibilità di ricorrere, in via preventiva all'implementazione dei corsi, a forme di finanziamento esterno, quali, ad esempio, i Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua.

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 CC.CC.NN.LL 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) qualora 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 4.650 ore (quattromilaseicentocinquanta), 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. Ciascun dirigente sindacale dovrà comunicare all'Azienda l'utilizzo del monte ore disponibile, anche in maniera frazionata, con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni. È consentito all'ARSAC il differimento della concessione per comprovate esigenze di produttività aziendale. Pertanto, al fine di valorizzare il principio della rappresentanza Sindacale sul

6    

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 contratto aziendale.

Malattia e Infortunio

Agli operai agricoli e florovivaisti, in caso di malattia/infortunio continua o di durata non inferiore a 7 (sette) giorni di calendario, l'Azienda corrisponderà il pagamento del 100% della retribuzione per i primi tre giorni, da erogare nella mensilità di competenza.

Periodo di comparto malattia e infortunio

Il periodo di comparto per malattia e infortunio, regolamentato dai CC.CC.NN.LL. di settore in vigore, è prorogato di ulteriori 180 giorni non retribuiti.

Cisao

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 Integrativi Sanitari e Previdenza Complementare

I Fondi Integrativi Sanitari e Previdenziali previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento saranno riconosciuti a tutto personale dipendente.

Le norme previste in materia saranno applicate per come già previsto dai CC.CC.NN.LL. di settore di riferimento in vigore.

Commissione Paritetica Aziendale

Le Parti firmatarie, considerata l'importanza di carattere regionale dell'Azienda ARSAC, e al fine di promuovere percorsi di analisi e approfondimento, condividono l'idea di istituire una Commissione Paritetica Aziendale riguardante l'organizzazione del lavoro, sicurezza e tutela della salute, pari opportunità e formazione relativamente al personale destinatario del presente contratto.



La suddetta Commissione sarà composta da sei rappresentanti effettivi e sei supplenti nominati delle Parti stipulanti il presente contratto (tre rappresentanti dell'azienda e tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti), coordinate in maniera paritetica da un rappresentante aziendale e da un rappresentante sindacale regionale.

La suddetta Commissione avrà lo scopo di esaminare ed approfondire specifiche tematiche aziendali, socializzare idee e individuare eventuali soluzioni e/o stabilire ulteriori percorsi di confronto presso i Centri aziendali CSD.

La Commissione inoltre avrà il compito di affrontare alcuni temi: aggiornamento e riqualificazione del personale dipendente, individuare nuove figure professionali rispondenti a esigenze aziendali e fabbisogni emergenti sui luoghi di lavoro, ricambio generazionale per assicurare i servizi minimi su tutto il territorio regionale, favorire quelle azioni a sviluppare la centralità della sicurezza sul lavoro, promuovere forme di integrazione tra contesto aziendale e sistema educativo condividendo l'avvio di programmi sperimentali di collaborazione per la definizione di percorsi virtuosi di integrazione tra istruzione e lavoro, verificare il rispetto delle pari opportunità nell'ambito aziendale, sostenere lo sviluppo di servizi di natura sanitaria, sociale e previdenziale a favore dei dipendenti.

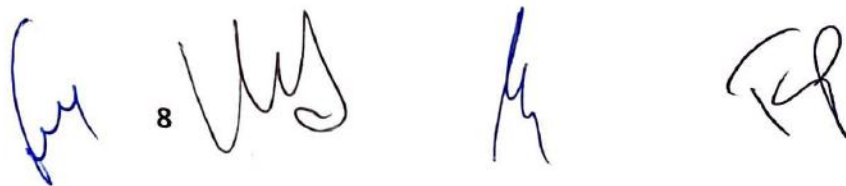
Premio continuità di servizio

Le Parti condividono di definire un riconoscimento, per la continuità di servizio e assiduità per i giorni di effettiva presenza, al dipendente che ha raggiunto l'anzianità lavorativa di almeno 25 anni. Il numero delle premiazioni biennali, il valore del premio e relativo regolamento saranno stabiliti dalla Commissione Paritetica Aziendale e in considerazione delle disponibilità economiche ed esigenze aziendali.

Ricambio generazionale

Le Parti condividono di realizzare una dettagliata analisi aziendale con relativi approfondimenti sulla distribuzione per età anagrafica ed anzianità aziendale finalizzata ad avviare una programmazione aziendale regionale condivisa, con l'ausilio della Commissione Paritetica Aziendale, rispetto ad un eventuale passaggio generazionale.

Le varie riforme pensionistiche intervenute negli anni assieme ai vari limiti normativi e aziendali, hanno frenato il processo di ricambio generazionale, penalizzando potenzialità e attività dell'azienda, in particolare presso i vari Centri CSD presenti sull'intero territorio regionale.

 8

Pertanto, considerando i processi di cambiamento legati ad aspetti tecnico-tecnologici, dinamiche organizzative, nuove opportunità e servizi aziendali, flessibilità delle prestazioni, le innovazioni dell'agricoltura 4.0, tracciabilità e nuove opportunità tecnologiche, le Parti intendono definire un necessario percorso di ricambio generazionale e approfondire, a titolo sperimentale, l'applicabilità e la fattibilità di un sistema di "staffetta generazionale" che possa favorire un bilanciato processo di turn over generazionale, anche in considerazione della necessità di trasferire in maniera graduale e progressiva il bagaglio di competenze-conoscenze tecniche e specialistiche maturato dal personale attualmente in forza in relazione al fabbisogno triennale del personale.

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 CC.CC.NN.LL. 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:

- alle lavoratrici/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, il coniuge e/o convivente (se inserito nello stato di famiglia), i figli, siano affetti da malattie considerate gravi dalle norme vigenti in materia, sono concessi permessi mensili aggiuntivi a quelli previsti dai vari Contratti Collettivi Nazionali e secondo livello, pari a 10 (dieci) ore (cumulabili e/o frazionabili da utilizzare nel mese di riferimento). La cumulabilità è da intendersi oltre la settimana e dentro il requisito della periodicità;
- alle lavoratrici/lavoratori possono essere concessi permessi per un massimo di 3 (tre) ore al mese, non retribuite, in presenza nel nucleo familiare di figlio/i con età inferiore a 8 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

for 9   

dell'attestazione estingue il diritto al permesso retribuito e giustifica solo l'assenza;

- alle lavoratrici/lavoratori, in presenza nel nucleo familiare di figlio/i con età inferiore a 10 anni, per comprovate e documentate esigenze di salute, in aggiunta a quanto previsto da leggi e/o norme contrattuali in vigore, sono concessi permessi retribuiti di 2 (due) ore mensili anche frazionabili in permessi da mezz'ora;
- compatibilmente con le esigenze aziendali i dipendenti avranno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi di 2 (due) ore mensili per visite specialistiche, terapie e accertamenti specialistici.

I permessi (retribuiti) di cui sopra sono considerati di effettivo lavoro e quindi remunerati a tutti gli effetti. Ogni richiesta per la concessione dei permessi non retribuiti di cui sopra sarà comunicata con preavviso di almeno 24 ore.

Pari opportunità

Le incombenze relative alla verifica delle pari opportunità sono anche demandate ai Comitati di Garanzia previsti dal D.L. 198/2006, seguendo le norme degli appositi "Piani Azioni Positive" adottati dal datore di lavoro.

L'Azienda si impegna a mettere in atto azioni tendenti ad assicurare la piena realizzazione delle "pari opportunità" nell'ambito lavorativo tra uomini e donne.

Diritto allo studio

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e non in prova che partecipa presso gli istituti pubblici legalmente riconosciuti a corsi di studio ha diritto ad un monte ore aggiuntivo di permessi retribuiti di 50 ore nell'arco di un triennio con facoltà di cumularle anche in un solo anno. Le modalità per il godimento di tali permessi saranno definite compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

Sicurezza e Prevenzione

Le Parti firmatarie condividono che la sicurezza e il lavoro sono un binomio indissolubile e ribadiscono l'importanza di investire in prevenzione, informazione e formazione, sennonché adottare le giuste precauzioni anche limitando lavori nocivi e pesanti.



Inoltre, l'Azienda provvederà a far effettuare gli accertamenti sanitari preventivi e periodici previsti dalle norme di legge e contrattuali vigenti in materia e si impegna a promuovere una campagna informativa, rivolta al personale dipendente, sui temi della sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro.

Rimborso chilometrico

Il rimborso spese per il tragitto casa-lavoro dei lavoratori (Oti, Otd e Impiegati) che utilizzino il mezzo proprio, sarà pari al costo di 1/5 del prezzo della benzina e calcolato sulla effettiva distanza chilometrica tra il luogo di residenza del lavoratore (o centro di raccolta da definire in sede aziendale d'intesa tra le Parti) e la sede di lavoro.

In caso l'articolo è già previsto da norme contrattuali dei CC.CC.NN.LL., CTL e senonché nei CC.PP.LL. agricoli si applica la norma di miglior favore.

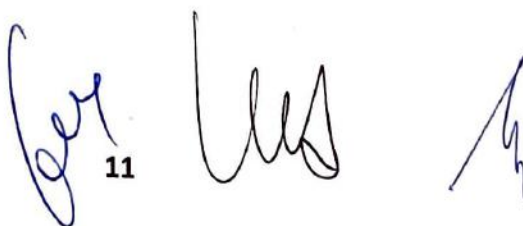
Tale rimborso viene corrisposto ai lavoratori per l'effettiva presenza sui luoghi di lavoro e indipendentemente dall'orario effettuato, non è soggetto a tassazione e non produce effetti sulle mensilità aggiuntive.

Lavoro straordinario, turnazioni e lavoro notturno

I lavoratori (operai e impiegati) che prestino attività di lavoro straordinario hanno diritto alla corresponsione della relativa maggiorazione per il lavoro effettivamente eseguito per come previsto dalle norme dei CC.CC.NN.LL. e contratti di secondo livello vigenti in materia.

Al fine di far fronte ad eventuali esigenze organizzative aziendali che prevedono la continuità del servizio, i turni di lavoro saranno oggetto di specifico accordo sindacale tra le Parti stipulanti.

Al personale inserito in archi di turnazione e in turno ordinario in ore notturne è riconosciuta, in aggiunta a quanto già stabilito dalle norme contrattuali in materia, per ciascuna ora di lavoro svolto, la maggiorazione per lavoro notturno pari a 10% (dieci) della quota oraria della retribuzione mensile. Il lavoro notturno non può essere obbligatoriamente prestato da lavoratore o lavoratrice che abbia a carico un soggetto disabile ai sensi della normativa vigente e/o con figlio di età inferiore ai 3 anni. Il personale dipendente adibito a turni di lavoro notturno è soggetto a specifica visita medica annuale per l'accertamento dell'idoneità al lavoro da svolgere.

Smart Working

L'istituto dello Smart Working, disciplinato dal capo II della Legge 22 maggio 2017 n. 81 (Legge sul lavoro agile) sarà applicato ai lavoratori con qualifica di impiegati, per come previsto dalle norme della contrattazione nazionale e/o accordi nazionali vigenti in materia, e se ritenuto necessario dall'Azienda, previa informativa alle Rsa e/o alle OO.SS. firmatarie.

Quote Sindacali per delega

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

Informativa Sindacale

L'azienda, in linea con la contrattazione collettiva nazionale, si impegna a dare preventiva informazione alle OO.SS. firmatarie, relativamente a programmi, progetti e iniziative che riguardino i vari centri CSD ed altri settori che rientrino nel campo di applicazione del presente contratto.



PARTE

CENTRI SPERIMENTALI DIMOSTRATIVI

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 simili ovvero in attività aziendali, le OO.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 gli operai dei vari 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.

Attrezzi, mezzi protettivi, vestiario

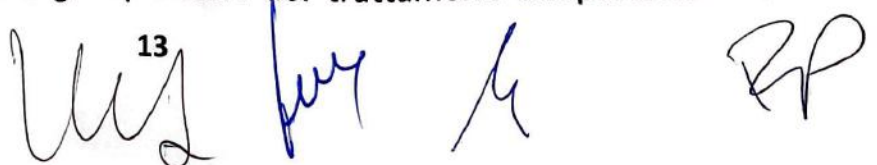
L'Azienda si impegna a fornire ai lavoratori idoneo vestiario (estivo e invernale), nonché ogni materiale e attrezzatura necessari all'espletamento delle mansioni affidate, con particolare riguardo ai mezzi idonei a proteggere il lavoratore dai rischi di infortunio e di esposizione ai fattori di nocività D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

Lavori pesanti e nocivi

Agli addetti ai lavori pesanti, oltre a quanto previsto dalle norme contrattuali in vigore (CC.CC.NN.LL. e CC.PP.LL.), sarà riconosciuta una riduzione di 2 (due) ore lavorative giornaliere, limitatamente ai giorni di prestazione.

Agli addetti ai lavori nocivi che utilizzano prodotti per come individuati ai punti a) e b) punto 1.1 della classificazione dei prodotti fitosanitari dell'allegato 16 del CCNL del settore agricolo, saranno garantite eventuali visite mediche specifiche. Agli addetti ai lavori nocivi, compresi gli operatori dei trattamenti antiparassitari e i

13



preparatori di miscele semplici e composte, oltre a quanto previsto dal CPL agricolo in vigore, è corrisposta una maggiorazione salariale pari al 15% della retribuzione, limitata alla durata delle prestazioni di lavoro.

Plurimansioni del personale

Nell'ottica di una maggiore flessibilità e produttività del lavoro, al personale dipendente che per necessità aziendali, oltre alla mansione primaria, sono affidati ulteriori compiti (polivalenza), sarà riconosciuta una maggiorazione stipendiale mensile pari al 10% della paga base.

Enti Bilaterali Agricoli Territoriali (Ebat)

Le Parti firmatarie della contrattazione agricola hanno già costituito, in ogni realtà provinciale calabrese, l'EBAT (Ente Bilaterale Agricolo Territoriale) che ha come scopi e finalità quelli previsti dagli artt. 8 e 62 del CCNL vigente per gli operai agricoli e florovivaisti e per come previsto dai relativi statuti degli EBAT e CC.PP.LL. .

Le quote mensili saranno versate in modo paritetico tra Amministrazione Aziendale e Operai per come previsto dai vari CC.PP.LL..

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.

Ursula Sofia
Federico Rotundo
Simone Ghera

Simone Ghera

RF