

CONTRATTO TERRITORIALE DI LIVELLO REGIONALE
PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI
DELLA SICILIA

L'anno duemilaventiquattro, il giorno due del mese di febbraio in Palermo

Tra

La Federazione Regionale degli Agricoltori della Sicilia - CONFAGRICOLTURA Sicilia, rappresentata da: Rosario Marchese Ragona Presidente Regionale, Antonio Pirrè vice Presidente Regionale e Alessandro Vita Direttore Regionale.

La Federazione Regionale COLDIRETTI Sicilia, rappresentata da: Francesco Ferreri Presidente Regionale, Prisco Lucio Sorbo Direttore Regionale e Giuseppe Marsolo.

La CIA Agricoltori Italiani – Sicilia, rappresentata da: Graziano Scardino Presidente Regionale, Salvatore Maimone Direttore Regionale Angelo Forgia.

e

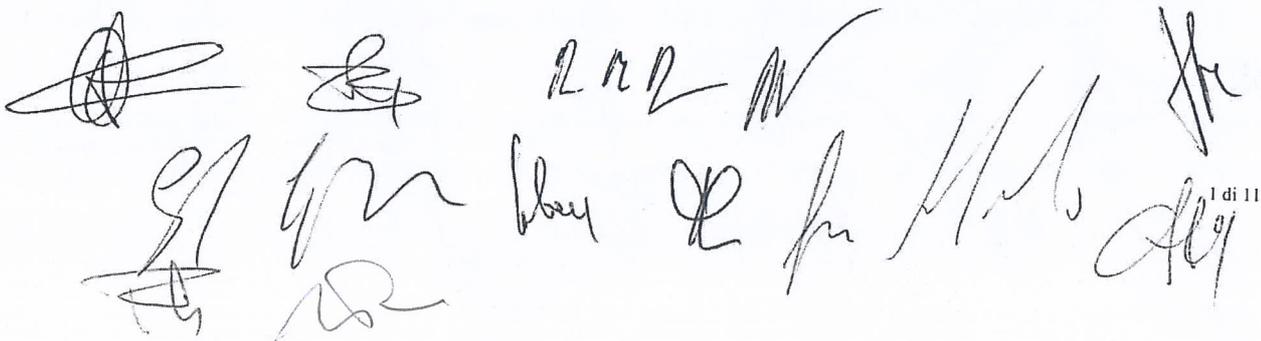
La Confederdia Sicilia, rappresentata da: Damiano Oddo Segretario Regionale e dal Segretario Leonardo Di Blasi.

La FAI - Cisl Sicilia, rappresentata da: Adolfo Scotti Segretario Regionale e da Gianfranco Blanda.

La FLAI - Cgil Sicilia, rappresentata da: Antonino Russo Segretario Regionale e dal Segretario Giuseppe Di Franco.

La UILA- Uil Sicilia, rappresentata da: Antonino Marino Segretario Regionale e dai Segretari Giuseppe La Bua e Vincenzo Savarino.

Si è stipulato il presente Contratto Territoriale per i Quadri e gli Impiegati Agricoli della Sicilia



1 di 11

PARTE INTRODUTTIVA

ART. 1

DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO TERRITORIALE E PROCEDURE DI RINNOVO

Il presente contratto decorre dal **1° Gennaio 2022** e scadrà il **31 Dicembre 2025**, salvo le norme per le quali è stata prevista apposita data.

Il presente contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto a mezzo raccomandata A.R. o PEC, almeno sei mesi prima della scadenza.

In caso di mancata disdetta si intende prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che avrà disdetto dovrà comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 3 mesi prima.

Le trattative dovranno avere inizio entro i due mesi successivi l'invio delle proposte di rinnovo.

ART. 2

CLASSIFICAZIONE

Nel rispetto delle declaratorie di cui all'art. 17 del C.C.N.L. vigente, e per la parte demandata alla contrattazione territoriale dall'art. 69, si individuano le seguenti nuove figure impiegate con la relativa categoria di appartenenza:

1. Responsabile settore controlli di qualità e sicurezza dei prodotti - 2^a categoria;
2. Impiegato addetto all'accoglienza, all'organizzazione delle degustazioni e delle attività ricreative - 4^a categoria;

che integrano quelle già inserite nel contratto territoriale sottoscritto in data 30/11/2018 che di seguito si riportano:

1. Impiegato addetto ai controlli di qualità dei prodotti, alla tracciabilità degli stessi ai fini di una corretta etichettatura aventi le caratteristiche previste dalla 2^a categoria;
2. Impiegato addetto all'accoglienza degli ospiti nelle aziende agricole che esercitano anche l'attività agrituristica, con conoscenza e capacità di comprendere almeno una lingua straniera, aventi le caratteristiche previste dalla 3^a categoria;

Il personale che si è qualificato o riqualificato a seguito di formazione specifica, già assunto al 6° livello, entro 12 mesi di servizio verrà inquadrato al 5° livello.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

ART. 3

ORARIO DI LAVORO

Con riferimento alla norma nazionale che disciplina l'orario di lavoro (art. 19), si conviene che l'orario ordinario di lavoro nella settimana sarà distribuito normalmente in cinque giorni, salvo particolari e diverse esigenze aziendali nel rispetto del vigente CCNL.

Le parti possono convenire il recupero di eventuale maggiore orario in altro periodo dell'anno sulla base di intese specifiche a seguito di confronto con le rappresentanze sindacali.

ART. 4

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO

In attuazione di quanto previsto dall'art.20 del vigente CCNL, per la parte affidata alla competenza territoriale, per quanto attiene il trattamento delle ore prestate come lavoro straordinario, si conviene quanto segue:

Al fine di attuare una maggiore flessibilità temporale della prestazione lavorativa, potrà essere istituita una banca delle ore, consistente nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro e del successivo recupero delle stesse, fermo restando la corresponsione della maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario prestato.

La fruizione del recupero deve essere preventivamente concordata fra datore di lavoro e impiegato.

Questi dovrà formalizzare per iscritto i periodi nei quali richiede di fruire delle ore accantonate e il datore di lavoro, compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, comunicherà il proprio consenso.

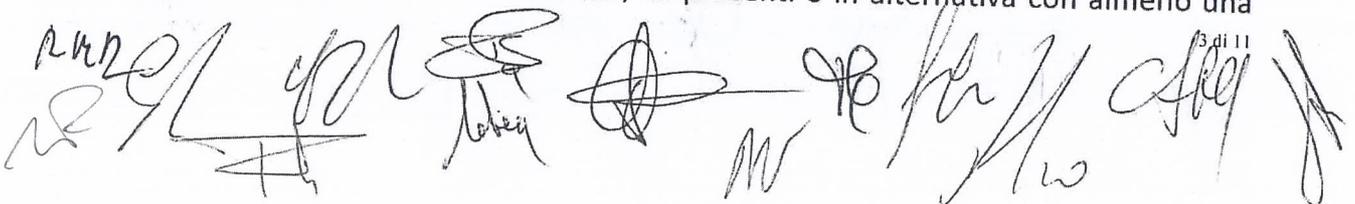
In caso di pluralità di richieste di fruizione di recupero nello stesso arco temporale si adotteranno criteri oggettivi di priorità, salvo accordi fra gli impiegati interessati.

Il monte ore massimo che potrà essere accantonato annualmente è pari a 100 ore.

Le ore accantonate verranno recuperate tassativamente entro il 30 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

La mancata fruizione delle ore nel periodo fissato, così come la cessazione del rapporto di lavoro, fa sorgere il diritto alla monetizzazione delle stesse.

Per l'istituzione della Banca Ore aziendale occorre sottoscrivere uno specifico verbale con le rappresentanze sindacali aziendali, se presenti o in alternativa con almeno una



delle OO.SS. firmatarie il presente CIRL e con la OO.DD. a cui aderisce l'azienda.
Fermo restando il rispetto dei superiori commi, in nessun caso si potrà derogare all'adesione volontaria da parte dei lavoratori alla Banca Ore.

ART. 5

GIORNI FESTIVI - FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

In riferimento all'art. 21 del CCNL vigente, per le festività, sia nazionali che infrasettimanali, cadenti di domenica, spetta un trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile.

Fermo restando quanto al comma precedente, agli impiegati che prestano la loro opera in dette festività è dovuta la maggiorazione per il lavoro festivo, oltre alla normale retribuzione giornaliera.

Si concorda che le giornate ex festive così come indicate alla lettera b) dell'art. 22 del vigente CCNL riconosciute come riposo compensativo possano essere usufruite anche in permessi orari.

ART. 6

PERMESSI STRAORDINARI REGIONALI

I permessi di cui al comma 2 dell'art.25 oltre che per motivi familiari possono essere richiesti anche per motivi personali.

Nei casi così come indicati al comma 3 dell'art. 25 del CCNL si conviene di riconoscere all'impiegato un permesso retribuito di 1 giorno in aggiunta al giorno già previsto al richiamato art. 25. Tali giorni non sono assorbibili da quanto, eventualmente, previsto dalla legge.

In tutti i casi di permesso rimane l'obbligo di documentare, nei limiti delle norme sulla privacy, la motivazione del permesso che potrà, ove ritenuto necessario, essere integrata da autocertificazione.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore come previste dalle norme e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e con recupero entro il mese in corso.



TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 7

RETRIBUZIONI

A decorrere dal 1° gennaio 2024, gli stipendi al 31 dicembre 2022, previsti nel contratto territoriale per gli impiegati e per i quadri, sono incrementati del 5%.

A recupero del periodo di vacanza contrattuale, per tutti i quadri e gli impiegati in forza alla data del 01 gennaio 2023, viene stabilita "una tantum", da liquidare entro e non oltre la retribuzione della mensilità del mese giugno 2024, nella seguente misura:

Quadro	€ 755,00;
1 ^a	€ 725,00;
2 ^a	€ 650,00;
3 ^a	€ 560,00;
4 ^a	€ 500,00;
5 ^a	€ 455,00;
6 ^a	€ 420,00.

ART. 8

DISCIPLINA DEI QUADRI

Ai quadri, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL vigente, viene riconosciuta una indennità di funzione di € 70,00 per 14 mensilità.

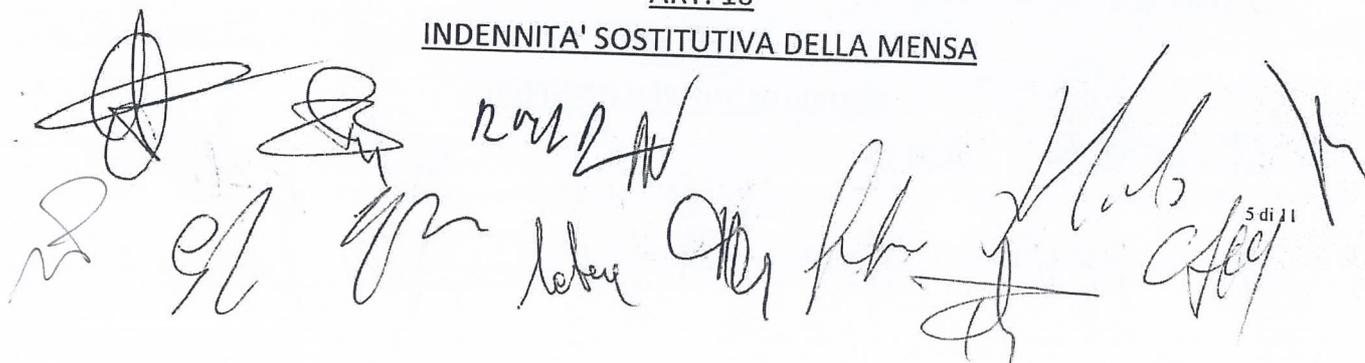
ART. 9

INDENNITA' DI CASSA

L'indennità di cassa, determinata dall'art. 35 del CCNL vigente, è fissata nella misura di € 60,00 mensili da corrispondersi per dodici mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese e nella sua misura mensile non è frazionabile. Tale indennità non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

ART. 10

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA MENSA



5 di 11

In caso di mancata mensa e laddove l'impiegato non abbia la possibilità di andare a casa dopo la prestazione della mezza giornata lavorativa il datore di lavoro dovrà riconoscere un buono pasto del valore giornaliero di euro 6,00.

ART. 11

MEZZI DI TRASPORTO

In applicazione dell'art. 36 del vigente CCNL, per le aziende non tradizionali, intendendosi come tali le società di capitale nel caso in cui il tragitto tra il Comune di residenza ed il luogo abituale di lavoro non sia fornito da un servizio di trasporto pubblico, è dovuto, agli impiegati appartenenti alla prima, seconda e terza categoria, viste le particolari mansioni da loro svolte, un rimborso spese per l'uso di mezzi di locomozione di loro proprietà, pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso e per una percorrenza non superiore al doppio della distanza tra il centro del Comune di residenza del dipendente e il luogo abituale di lavoro.

Il rimborso non potrà superare, in ogni caso, il tetto di 80 Km.

Nel caso in cui il datore di lavoro non fornisca al dipendente un mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli, è dovuto per il dipendente, a titolo di rimborso spese per l'uso di un proprio mezzo, un compenso calcolato applicando le tariffe ACI.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a sottoscrivere, a proprio carico, una polizza Kasko nel caso di utilizzo del mezzo da parte di un dipendente per compiti da svolgere all'esterno in modo continuo.

ART. 12

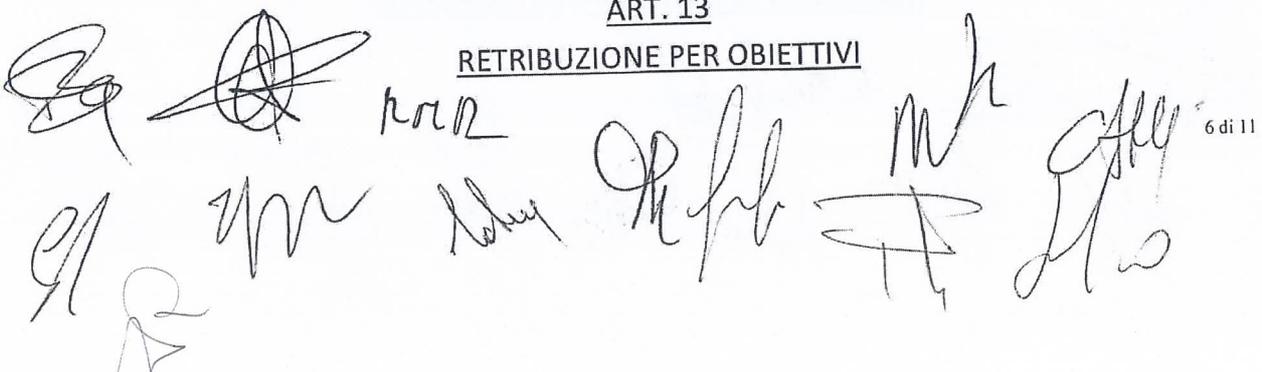
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PRESSO PIU' AZIENDE

Ai quadri e agli impiegati agricoli appartenenti alla 1/a, 2/a, e 3/a categoria con più rapporti di lavoro a tempo parziale presso più aziende è riconosciuta, ai sensi dell'art.11, comma 7, del CCNL vigente, una maggiorazione, a titolo di indennità, del 13% della retribuzione oraria dovuta da ogni singola azienda per le ore previste dal contratto a tempo parziale effettivamente prestate.

Le lavoratrici madri o, in alternativa, i lavoratori padri con figli conviventi di età non superiore agli otto anni, compatibilmente con le esigenze aziendali, possono richiedere di trasformare il rapporto da tempo pieno in rapporto a tempo parziale con facoltà di ripristinare, al termine del periodo, il rapporto a tempo pieno.

ART. 13

RETRIBUZIONE PER OBIETTIVI

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that looks like 'kor' and another that is more stylized. The bottom row contains more signatures, some appearing as initials or shorter names. The text '6 di 11' is visible on the right side of the page.

Le parti concordano di decentrare a livello aziendale, ove possibile, intese relative alla definizione di una "retribuzione per obiettivi", legata strettamente ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati alle esigenze aziendali.

Qualora ne ricorrano le condizioni, l'accordo per l'erogazione della retribuzione per obiettivi dovrà avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo - previdenziale e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

ART. 14

TUTELA DELLA SALUTE

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Qualora l'imprenditore o l'impresa designi un proprio dipendente come "Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione" ed affidi a lui tutti gli adempimenti previsti dal T.U. n. 81/2008 e successive modifiche, è dovuta un'indennità specifica pari a € 100,00 per dodici mensilità.

La nomina come Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dovrà risultare da atto scritto ed essere accompagnata da relativa polizza di assicurazione di responsabilità civile.

Art. 15

CONVENZIONI

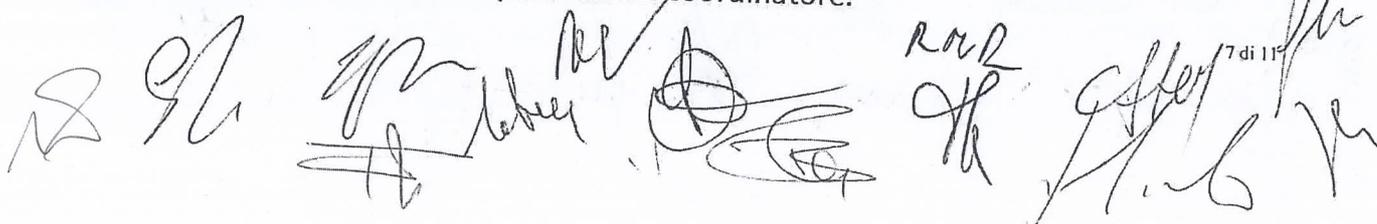
Qualora in azienda si sottoscrivano convenzioni ai sensi dell'art. 17 della Legge n. 56/87 e L.R. n. 36/90 che possano coinvolgere sia gli impiegati che gli operai agricoli, esse vanno sottoscritte tra le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e dei C.P.L. degli operai agricoli.

ART. 16

PERMESSI SINDACALI REGIONALI

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 58, 59, 60 e nell'impegno a verbale relativo agli artt. 58 e 59 e 60 del vigente CCNL, si conviene di prevedere a livello regionale la figura del coordinatore sindacale nel numero massimo di una unità per sigla sindacale firmataria nel Contratto Regionale e per il quale si concorda di riconoscere n. 10 giorni di permesso retribuito nell'arco di 12 mesi di effettivo lavoro.

Tale permesso rientrerà nell'ambito e nei limiti di quello previsto per altre cariche sindacali se coincidente con la persona del coordinatore.



ART. 17

CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE TERRITORIALE REGIONALE

Si conviene di istituire un Contributo di Assistenza Contrattuale Regionale, da destinarsi alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto, nella misura di 1 euro mensile a carico dell'azienda e di 1 euro mensile a carico dell'impiegato e del quadro. All'Ente Bilaterale Regionale viene demandata la costituzione formale del fondo, il suo regolamento nonché i criteri di ripartizione.

IMPEGNO A VERBALE SULLE ATTIVITA' BILATERALI PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI: Le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a dare piena attuazione all'art. 7 del CCNL per i Quadri e gli Impiegati agricoli del 07 luglio 2021, una volta che ne saranno definite le modalità di funzionamento, per la corretta attivazione del sistema di bilateralità in favore dei quadri e degli impiegati agricoli della Sicilia.

Art. 18

QUOTE SINDACALI PER DELEGA

Nei confronti dei lavoratori che sottoscrivono e/o presentano lettera/delega per la trattenuta sindacale a favore di una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro, l'azienda è tenuta ad operare le trattenute sulla retribuzione lorda ordinaria per 12 mensilità.

Le suddette quote, così come trattenute, dovranno essere versate, a cura del datore di lavoro, nelle forme e con le modalità che l'O.S. comunicherà successivamente o già inserite nella lettera/delega.

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

Nel caso di trasmissione della delega da parte delle OO.SS. sarà necessario allegare copia del documento di identità del lavoratore.

L'O.S. potrà richiedere periodicamente all'azienda un riepilogo analitico delle trattenute operate a suo favore e dei relativi versamenti.

Così come indicato all'art. 68 del CCNL, va garantita la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

ART. 19

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti o derivanti da accordi individuali o da consuetudini locali o da contratti o da accordi stipulati tra le parti contraenti, vengono salvaguardate ad ogni effetto.

Le parti si impegnano ad intervenire per assicurare il rispetto dell'applicazione del contratto, sia nelle parti economiche sia normative.

Si richiamano gli articoli dell'accordo regionale del 30/07/1992 non aggiornati, che sono:

"Art. 2 INDENNITA' PARTICOLARE - In applicazione dell'art. 20 ultimo comma del Contratto Nazionale vigente, che ha per titolo: Lavoro straordinario, festivo, notturno, agli impiegati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà essere corrisposta, in aggiunta a quanto previsto allo stesso art. 20, una ulteriore maggiorazione del 20% limitatamente ai periodi in cui vengono effettuate le operazioni di ammasso dell'uva."

"Art. 3: DEMETALLIZZAZIONE - Nel caso in cui il tecnico enologo effettui operazioni di demetallizzazione dei vini, allo stesso viene riconosciuto un compenso in riferimento ad apposite tabelle professionali."

Art. 20 della legge n. 30 del 28/2/1975

ART. 20

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA – ARCHIVIO CONTRATTI

Il presente Contratto Territoriale conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge.

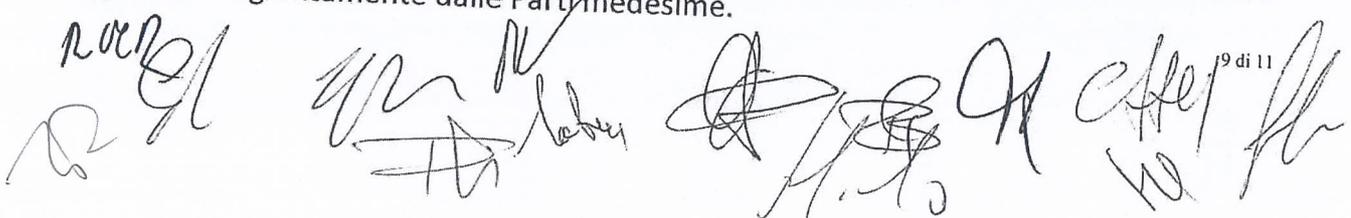
È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, copia del presente contratto.

Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente C.C.T.L., a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente C.C.T.L. o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.



Ally

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti territoriali e/o accordi applicativi del presente contratto.

Art. 21
NORMA FINALE

Per quanto non previsto e regolato nel presente contratto si fa riferimento al CCNL per i Quadri e gli Impiegati Agricoli del 7 luglio 2021.

Federazione regionale degli Agricoltori della Sicilia - CONFAGRICOLTURA Sicilia

RAMA
Federazione Regionale degli Agricoltori della Sicilia
Ally

Federazione regionale COLDIRETTI Sicilia

Tommaso
Tore
M. M. M.


Confederazione Italiana Agricoltori Direzione Regionale Siciliana CIA - Sicilia

Salvo
frun


Ally
H

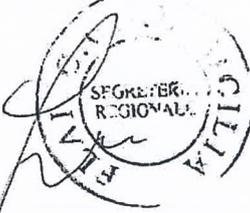
Confederdia Sicilia



[Handwritten signature]

FLAI – Cgil Sicilia

[Handwritten signature]



FAI – Cisl Sicilia



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UILA - Uil Sicilia



[Handwritten signature]

