

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2013 il giorno 06 Febbraio in Brescia presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori

tra

- Unione Provinciale Agricoltori - Brescia
- Federazione Provinciale Coldiretti - Brescia
- Confederazione Italiana Agricoltori - Brescia

e

- F.L.A.I. - C.G.I.L. /BS
- F.A.I. - C.I.S.L. /BS
- U.I.L.A. - U.I.L. /BS

si è convenuto, ai sensi del C.C.N.L. del 25.05.2010, di rinnovare il C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Brescia.

Le modifiche apportate al C.P.L. del 17.04.2008 sono le seguenti:

OGGETTO DEL CONTRATTO (ART. 1) : aggiungere al II° comma

“..... riconosciute agricole ai sensi dell’art. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti”;

OSSERVATORIO PROVINCIALE (ART. 2) : materia da trattare nel costituendo EBAT, l’art. è soppresso.

FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA (ART.3): materia da trattare nel costituendo EBAT, l’art. è soppresso.

CIMMI/EBAT (nuovo art.)

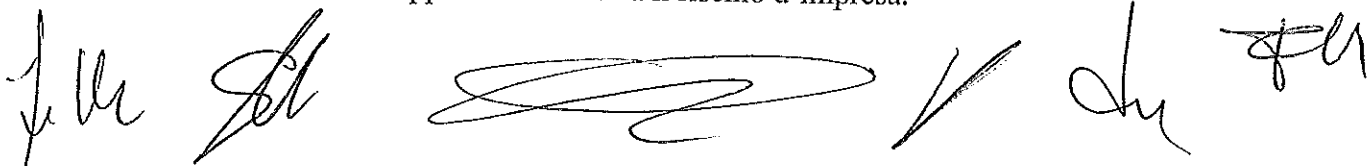
Le parti si impegnano entro il 31/12/2013 a costituire nell’ambito della CIMMI, l’Ente Bilaterale Agricolo Territoriale in cui unificare le funzioni distribuite nei diversi organismi attualmente in vigore nel CPL. Gli artt. 2 e 3 del CPL sono soppressi.

APPALTI (nuovo articolo)

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute: 1) a verificare che i soggetti ai quali affidano l’incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto; 2) a dare comunicazione al CIMMI/ EBAT.

In particolare è necessario appurare che l’appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all’oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto e si assuma il rischio d’impresa.



Le aziende appaltanti devono esigere dall'appaltatore il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici nonché l'osservanza degli obblighi derivanti dalle disposizioni di legge in materia assicurativa, previdenziale e di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme della legge circa il corretto adempimento delle obbligazioni retributive e contributive da parte delle imprese appaltatrici.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (ART. 7) :

- 1) Giustificato motivo: aggiungere dopo giustificato motivo "ad esempio";
- 2) Giusta causa: aggiungere dopo giusta causa "ad esempio"; aggiungere punto 7): "furto in azienda"; aggiungere punto 8): "impiego senza permesso di materiale dell'azienda per esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi"; aggiungere punto 9) : "condanne penali che comportano la reclusione effettiva".
- 3) La nota a verbale è integrata "e della possibilità dell'eventuale ricorso alla CIG in deroga fino a quando finanziata.

LAVORATORI INFERIORI ALL'ANNO: AVVENTIZI O A TEMPO DETERMINATO (ART. 8)

Aggiungere dopo l'ultimo comma:

gli operai a tempo determinato che svolgono giornate di effettivo lavoro nell'ambito di un unico rapporto continuativo possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di tredicesima mensilità, indennità di Aprile, verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 lavorativi annui.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per le ore di lavoro effettivamente prestato.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE (nuovo articolo)

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante è definita "dall'accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del D.Lgs n. 167/2011" siglato tra le Parti nazionali in data 30 luglio 2012.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n.226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

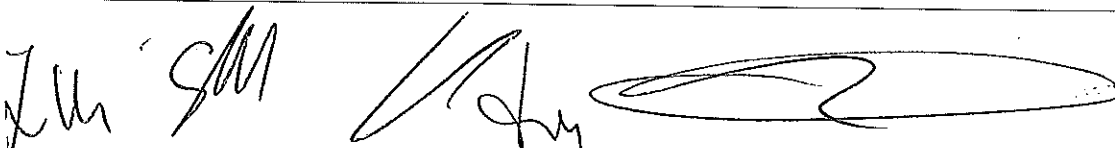
E' inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato non può avere durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi



Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi
-------	---	---------	---------	---------

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale

INQUADRAMENTO E MANSIONARIO DEGLI OPERAI (ART.10):

- a) I° livello sostituire: "addetto alla vendita non occasionale dei prodotti agricoli al pubblico" con responsabile alla vendita non occasionale dei prodotti agricoli al pubblico in spaccio aziendale (presso l'azienda o altrove) o in forma ambulante;
 - cancellare "spaccista";
- b) II° livello inserire: addetto al controllo e al rifornimento degli impianti di biogas e delle agroenergie in generale;
- c) III° livello: Capo reparto piante, fiori, confezionamento, accessori e animaleria, con responsabilità organizzativa degli ordini e preventivi;
- d) IV° livello inserire: addetto alla vendita anche occasionale di prodotti aziendali e non, senza responsabilità organizzativa;
 - addetto al reparto piante, fiori, accessori, confezionamento e animaleria, comprese le operazioni di incasso (in caso di attribuzione di responsabilità, le parti concorderanno una specifica indennità). Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue capacità tecniche;
- e) V° livello: Addetto ai lavori generici per cura delle piante e/o piccoli animali e assistenza alla vendita. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue capacità tecniche;
 - Addetto al controllo merci ed alla movimentazione a mano o con mezzi meccanici. Quando è libero dalle mansioni proprie di qualifica, può essere adibito ad altri lavori in azienda in quanto compatibili con le sue capacità tecniche.

PASSAGGIO DI CATEGORIA (ART.12) : sostituire "richiamo alle armi" con "ferie"

RIPOSO SETTIMANALE (ART. 14) è sostituito dal seguente:

A tutti i lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole, è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. In caso di ostino ragioni tecniche, il datore di lavoro farà eseguire i riposi settimanali non fruiti dai lavoratori addetti al bestiame e per quelli che svolgono mansioni in attività che richiedano prestazioni domenicali in altro giorno della settimana con l'aggiunta alla normale retribuzione prevista dal proprio inquadramento e anzianità, della maggiorazione del 35% per le ore effettivamente prestate.

PERMESSI PER CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO (ART. 16):

sostituire "addestramento professionale" con "Formazione Continua" e i riferimenti agli artt. 37 e 39 del CCNL.

PERMESSI STRAORDINARI (ART. 17): inserire nel I° comma dopo lavoratore "a tempo indeterminato"; aggiungere il comma: "In occasione della nascita del figlio, al lavoratore (OTI) padre è riconosciuto, previa presentazione di apposita documentazione, un giorno di permesso retribuito.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO, STRAORDINARIO FESTIVO, STRAORDINARIO NOTTURNO (ART. 21) nuova formulazione: Per le ore prestate nelle festività nazionali ed infrasettimanali di cui all'art.19 sarà corrisposta la maggiorazione del 35%

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Per il lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 19 alle ore 4 per i lavoratori di stalla e dalle ore 22 alle ore 6 per tutti gli altri lavoratori. Il lavoro notturno viene compensato con una maggiorazione del 40% sulla paga oraria globale.

Il lavoro straordinario viene retribuito con la maggiorazione del 25% sulla paga oraria globale; il lavoro straordinario festivo con il 40%; il lavoro festivo notturno con il 45%.

Quando il turno di irrigazione cade in giorno festivo (domenica), all'irrigatore, pur usufruendo del riposo compensativo pari alle ore di lavoro, compete la maggiorazione del 35% della paga globale normale per le ore di lavoro effettivamente prestate in base all'orario stabilito dal Consorzio o Roggia di Irrigazione.

A decorrere dal 01.01.2005 per gli operai florovivaisti le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

- | | |
|---------------------------------|-----|
| a) lavoro straordinario | 29% |
| b) lavoro festivo | 40% |
| c) lavoro notturno | 48% |
| d) lavoro straordinario festivo | 50% |
| e) lavoro festivo notturno | 55% |

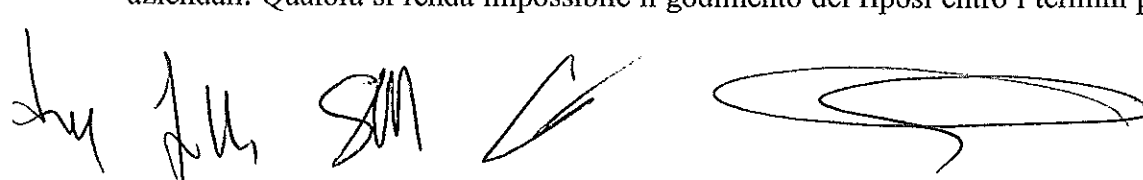
Per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate fino al 31.12.2004 si continuano ad applicare le percentuali di maggiorazione attualmente in vigore, ovvero per il periodo pregresso, non è dovuto alcun ricalcolo o differenza salariale.

Per il lavoro notturno e/o festivo svolto per attività che prevedono necessariamente prestazioni lavorative da eseguirsi di notte e nei giorni festivi o che cada in regolari turni periodici, ad es. attività agrituristiche e irrigazione, riguardante mansioni specifiche nelle normali attribuzioni del lavoratore, è prevista la sola maggiorazione del 10 per cento della paga oraria normale per le ore effettivamente prestate.

BANCA ORE (nuovo articolo): E' consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate equivalenti sul piano dei costi da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato.

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca ore individuale 39 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi anche cumulativi o aggiuntivi a ferie, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all' accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo del personale con le stesse mansioni e non ostino in quel momento con le necessità aziendali. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore



deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

ART. 23 – SALARI

Ai lavoratori agricoli di cui all'art. 10 è riconosciuto un aumento (a regime), pari al 5,00% del salario contrattuale provinciale in vigore al 31.12.2011 ad esclusione dell'indennità di cui all'art.24. Il suddetto aumento decorre dal 1.1.2013 e sarà corrisposto in 2 tranches, nella misura pari rispettivamente del 65% dal 1° gennaio 2013 e del 35% dal 1° Settembre 2013 .

ART. 24 - INDENNITA' DI APRILE

Dal 01.01.2013 l'importo annuo dell'indennità base vigente al 31/12/2011, a valere per l'intera durata del contratto, è aumentata della misura complessiva annua di:

€ 58,00	I° livello
€ 58,00	II° livello
€ 58,00	III° livello
€ 58,00	IV° livello
€ 58,00	V° livello
€ 58,00	VI° livello

ASSICURAZIONI SOCIALI, MALATTIE ED INFORTUNI (Art. 32)

Per le assicurazioni sociali valgono le norme vigenti.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi secondo le norme di legge.

In caso di malattia il lavoratore ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro, tempestivamente (entro il primo giorno) la propria assenza e contestualmente l'indirizzo di reperibilità dove potrà essere effettuato il controllo medico fiscale. E' altresì fatto obbligo al lavoratore di fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'azienda inviando in azienda, entro due giorni dal rilascio, il certificato che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda ogni variazione di indirizzo per eventuale visita di controllo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al titolare o suo rappresentante.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

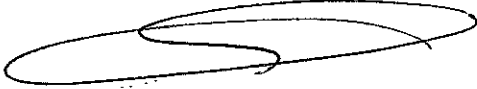
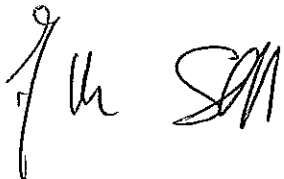
La malattia e l'infortunio del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento.

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'arco dei 12 mesi (comporto per sommatoria).

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto per l'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso non potrà superare il periodo di 12 mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione degli istituti contrattuali previsti maturati sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il trattamento economico a favore del lavoratore per i casi di malattia ed infortunio sul lavoro è quello previsto dalle disposizioni legislative e/o di altre norme stabilite dagli Enti Previdenziali ed



Assistenziali e sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che pertanto rimangono a carico degli stessi.

La famiglia del lavoratore inabile ha diritto ad una somma "una tantum" in cifra fissa di € 150,00 e nel caso sia l'unico sostegno della famiglia ad una mensilità di retribuzione in denaro. In caso di morte del lavoratore, alla famiglia è dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso come previsto dall'art.2118 del Codice Civile ed una somma in cifra fissa pari a € 150,00;

CASSA MUTUA INTEGRAZIONE MALATTIA, MATERNITA' ED INFORTUNI (Art.33)

I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti a versare un contributo in percentuale da calcolarsi sulla retribuzione imponibile contributiva per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato anche se la riscossione non avvenga per provvedimenti agevolati di carattere generale (per terreni siti in territorio montano).

Per la determinazione e la riscossione dei contributi per l'integrazione dei trattamenti obbligatori di previdenza ed assistenza sociale stabiliti dai contratti collettivi di lavoro, la Cassa si avvarrà di apposita convenzione con l'INPS.

La Cassa corrisponderà alle operaie a tempo indeterminato e determinato nonché alle apprendiste l'integrazione alla indennità prevista dal D.lvo n.151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni (T.U. sulla tutela e sostegno della maternità e della paternità) per il solo periodo di astensione obbligatoria (compresa maternità anticipata).

Per la durata del presente C.P.L., in via sperimentale, la Cassa corrisponderà ai soli operai agricoli a tempo indeterminato con anzianità lavorativa presso la stessa azienda non inferiore a anni uno, l'integrazione all'indennità corrisposta dall'INPS per il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) nella misura pari al 20%.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato per i periodi di assenza:

- a) per malattia ed infortunio verificatisi dal 01.05.2008 la CIMMI corrisponderà l'integrazione alle indennità di legge erogate dall' INPS fino al 90% del salario preso a base per il pagamento dell'erogazione, a partire dal I° giorno e fino a 180 giorni di calendario;
- b) per infortunio sul lavoro verificatisi dal 01.05.2008 la CIMMI corrisponderà l'integrazione alle indennità di legge erogate dall'INAIL fino al 90% del salario preso a base per il pagamento dell'erogazione, a partire dal II° giorno e fino a guarigione clinica e in ogni caso per un periodo non superiore di 12 mesi dall'infortunio. Per eventi verificatisi fino al 31.12.2000 rimangono in vigore le disposizioni del CPL 23.07.96 (rimane la carenza fino al 4° giorno di assenza per malattia).

Ai lavoratori a tempo determinato con meno di 101 gg. lavorative effettuate nell'anno precedente a quello interessato all'integrazione si applica la normativa CPL 23.07.96 mentre a partire da 101 gg. si applica lo stesso trattamento stabilito per gli operai a tempo indeterminato.

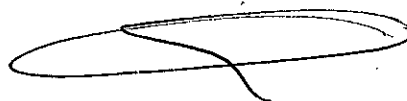
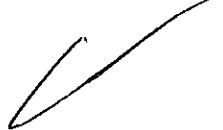

Agli operai apprendisti, per gli eventi di malattia insorti dal 01.05.2008, sarà applicato lo stesso trattamento in essere per gli operai a tempo indeterminato che prevede l'integrazione da parte della "CIMMI" fino al raggiungimento del 90% della retribuzione media utilizzata dall'INPS per l'indennizzo di sua competenza.

I datori di lavoro, al fine di consentire l'integrazione delle suddette indennità di Legge da parte della CIMMI, devono inviare direttamente o per il tramite delle Associazioni di categoria e/o di altri soggetti delegati alla gestione e all'amministrazione del personale dipendente, i dati relativi al periodo e alla retribuzione media giornaliera, laddove anticipata per disposizione di legge.

In caso di morte, sul luogo di lavoro, del lavoratore a tempo indeterminato e determinato è concesso agli eredi legittimi un sussidio di pari ad una mensilità.

Il diritto ai trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità economica per malattia e infortunio da parte degli Enti assicuratori e alla disponibilità della "Cassa Mutua".

I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti altresì a versare un contributo per l'assistenza contrattuale provinciale con le modalità indicate al 1° comma.



La misura, l'esazione, il versamento, le modalità delle integrazioni, la gestione di tali contributi saranno fissati e disciplinati con apposito accordo sindacale da stipularsi tra le parti contraenti.

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI (ART. 34): sostituire riferimento D.Lvo 626/94 con D.Lvo 81/2008;l

L'ultimo capoverso dell'ultimo comma è sostituito dal seguente .”In deroga all’art.68 del CCNL,è adottata la documentazione sanitaria prevista dalla disposizione di legge in materia di “sorveglianza sanitaria”.

NORME REGOLAMENTARI E CONTROVERSIE (Art. 39) I rapporti tra lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto. La mancanza del lavoratore per infrazione al contratto, agli ordini, alle disposizioni tecniche amministrative, al buon ordine dell'azienda, al buon lavoro, saranno rilevate, a seconda della loro gravità e della recidività, con la procedura seguente:

- 1) ammonizione verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa non superiore all'importo di 2 ore di salario
- 4) sospensione dal servizio

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione, il lavoratore che:

- 1) non si presenta al lavoro senza giustificare il motivo, che abbandoni anche temporaneamente il proprio posto di lavoro senza autorizzazione e senza motivo grave da giustificarsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 48 ore;
- 2) ritarda ripetutamente l'inizio del lavoro oltre 15 minuti o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. ___(ex 22)del C.P.L.;
- 3) non esegue secondo le istruzioni ricevute, oppure, esegue con non curanza il lavoro;
- 4) sia trovato addormentato;
- 5) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza, in tal caso il lavoratore verrà, inoltre, allontanato;
- 6) si presti a diverbio litigioso con i propri colleghi di lavoro, dopo averne accertata la responsabilità diretta.

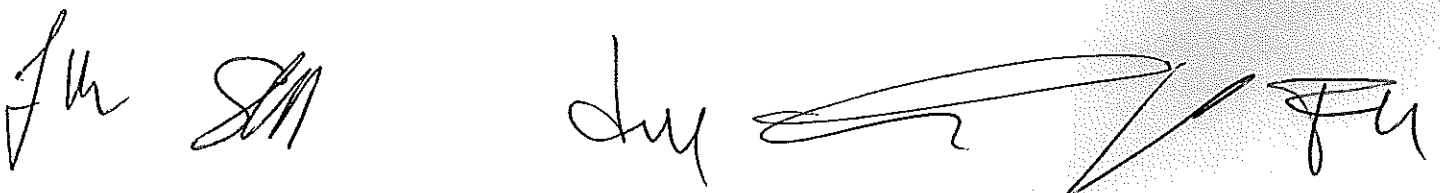
L'ammonizione verrà applicata per la mancanza di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo della multa verrà versato alla Cassa Integrazione Malattia Maternità ed Infortuni Provinciale. Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si potrà ricorrere alla Commissione Sindacale di Conciliazione, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione dell'azienda. La sanzione verrà applicata dopo il termine previsto per il ricorso.

RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI (ART. 42): aggiungere al II° comma “In caso di disdetta il lavoratore dovrà inviare comunicazione oltre all’organizzazione sindacale anche all’azienda entro il 31.12 per consentire il corretto versamento”.

RELAZIONI INTERPERSONALI (articolo nuovo)

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona, come definito dalla direttiva europea n. 73/2002.



IMPEGNO A VERBALE: le parti stipulanti il presente accordo si impegnano in corso di stesura del CPL ad adeguare gli artt. 36 e 40 del vigente CPL ai nuovi dettami normativi.

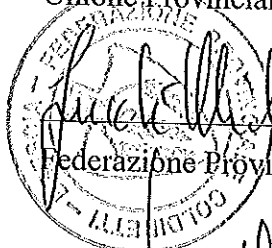
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO (ART. 46)

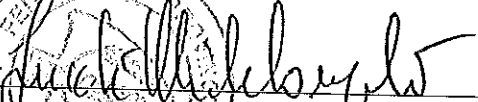
Il presente C.P.L., fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale e decorre dal 01.01.2012 con scadenza al 31.12.2015, mantenendo la sua efficacia economica fino al rinnovo successivo.

Letto, confermato e sottoscritto.




Unione Provinciale Agricoltori

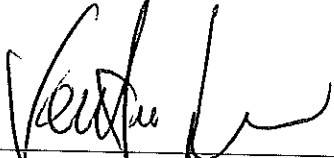




Federazione Provinciale Coldiretti Brescia



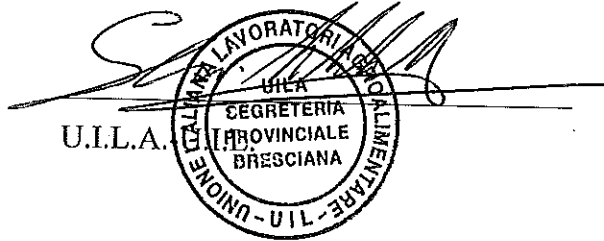
Confederazione Italiana Agricoltori



F.L.A.I.-C.G.I.L.



F.A.I.-C.I.S.L.



U.I.L.A.