

RINNOVO CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO PER
GLI OPERAI AGRICOLI
E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

Il giorno 8 marzo 2017, presso la sede della cassa CIMI di Mantova, sita in via Principe Amedeo, 27
tra

la Confagricoltura di Mantova, rappresentata dal Presidente Matteo Lasagna e dal Direttore Daniele Sfulcini, assistiti dal sig. Alberto Mainoldi;

la Coldiretti di Mantova, rappresentata dal Presidente Paolo Carra e dal Direttore Giovanni Roncalli assistiti dal sig. Luca Beccari;

la Cia Est Lombardia di Mantova, rappresentata dal Presidente Luigi Panarelli assistito dal Direttore Mario Lanzi;

e

la Fai Cisl Asse del Po Territorio di Mantova, rappresentata dal segretario territoriale Sergio Raimondi e da Marco Pirovano e Andrea Maffezzoni;

la Flai Cgil di Mantova, rappresentata dal segretario generale Ruggero Nalin e dal segretario Giovanni Gerace;

la Uila Uil di Mantova, rappresentata dal segretario generale Salvatore Carrus e dal segretario Enrico Tonghini;

si è definito

il rinnovo contratto provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti dalle provincia di Mantova.

Il Contratto Provinciale di Lavoro recepisce il Contratto Collettivo Nazionale del 22 ottobre 2014 e fissa l'ambito di applicazione delle norme di rinvio prevista dagli art. 90 e 91. Prevede, disciplina integra o modifica le norme contenute dal precedente Contatto Provinciale del 7 agosto 2013. Pertanto le norme in esso contenute sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di Mantova.

Tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti allo loro applicazione.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose horizontal line at the bottom of the document. The signatures vary in style and length, representing the different parties mentioned in the text above. Some signatures are more legible than others, but they all appear to be personal or official marks of the signatories.

PARTE NORMATIVA

Decorrenza e durata

Il Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 1^a gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2017 per la parte economica e il 31 dicembre 2019 per la parte normativa, fatte salve le diverse decorrenze previste dai singoli articoli.

Il CPL conserverà la sua integrale efficacia fino ad un suo esplicito rinnovo.

Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM)

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, nell'intento di razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare relazioni bilaterali, tenuto conto anche delle indicazioni provenienti dalla commissione paritetica nazionale, le parti si impegnano a definire nei prossimi mesi la costituzione dell'Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM).

Classificazione

Settore Agriturismi inserire:

Qualificato super: Manutentore green: si occupa della manutenzione dell'erba, della scelta della semina e del tipo di taglio dell'erba.

Qualificato: Manutentore green : si occupa della cura e del taglio dell'erba.

Settore Lavori di campagna e aziendali inserire:

Qualificato super : Addetto alla vendita di prodotti aziendali: è l'addetto che, in collaborazione con il titolare aziendale o il diretto superiore, si occupa della vendita di prodotti (carni, formaggi, latticini, frutta, piante, fiori, ortaggi, etc.) nelle aziende fornite di spacci aziendali e/o negli spazi autorizzati anche all'esterno dell'azienda (mercati, fiere, etc.) garantendo ordine, pulizia, cortesia e affabilità.

Orario di lavoro

Art. 30 CPL (Lavoro straordinario, festivo, notturno) Nuova formulazione

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;



b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 29 del presente CPL;

c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 21 alle ore 5.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 42 del CCNL, il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità quando la mancata esecuzione del lavoro straordinario pregiudichi le coltura, gli allevamenti e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

| | Operai Agricoli | Operai Florovivaisti |
|--------------------------------|-----------------|----------------------|
| - lavoro straordinario | 25% | 29% |
| - lavoro festivo | 35% | 40% |
| - lavoro notturno | 40% | 48% |
| - lavoro straordinario festivo | 40% | 50% |
| - lavoro festivo notturno | 45% | 55% |

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza, eventuali generi in natura e salario integrativo provinciale).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

A far data dal 1° Agosto 2013, le parti concordano di applicare ai dipendenti degli Agriturismi una maggiorazione unica del 25% per il calcolo del lavoro straordinario feriale, festivo e/o notturno, tenuto conto che l'attività viene svolta prevalentemente nelle ore serali, festive e nei fine settimana.

ART. 42 INDENNITA' E RIMBORSO SPESE (riferimento art. 55 CCNL)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio in un comune diverso da quello in cui è situata la sede aziendale o fuori dal territorio nazionale per i quali non è previsto il rientro giornaliero, sono costretti a consumare i pasti e/o pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio dalla sede aziendale al luogo di svolgimento dell'attività è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

3

ART. 11 CPL (Ammissione al lavoro e tutela delle donne e degli adolescenti)

Per quanto concerne l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e degli adolescenti si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 del CCNL vigente ed alle norme di legge vigenti in materia.

Alle lavoratrici madri assunte a tempo indeterminato con figli inferiori a 3 anni di età sarà concessa, dietro specifica richiesta, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time che non potrà comunque essere inferiore a 18 ore settimanali.

Al compimento del 3[^] anno di vita del bambino e fino al 6[^] anno, potrà essere prorogato il rapporto di lavoro part-time dietro specifica richiesta.

L'orario di lavoro sarà ripristinato a tempo pieno con il compimento del settimo anno di vita del bambino salvo diversi accordi con il datore di lavoro.

Art. 34 CPL (Quattordicesima mensilità) Nuova formulazione

Agli operai agricoli e florovivaisti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, nel mese in cui cade la Pasqua, la 14[^] mensilità pari alla retribuzione globale mensile in vigore alla stessa data.

Il pagamento della 14[^] mensilità è inteso per l'anno in corso e pertanto è soggetto a conguaglio in detrazione nel caso di cessazione del rapporto prima del 31 dicembre.

Nel caso invece di assunzione durante l'anno e comunque dopo il mese in cui cade la Pasqua, la 14[^] mensilità verrà corrisposta a fine anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per i dodicesimi maturati fino a tale data, sulla base del salario in vigore nel mese suddetto.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 49 del CCNL.

Tutela della salute e sicurezza

Il CPP provvederà a stampare un opuscolo tradotto in 4 lingue per fornire a tutti i lavoratori agricoli le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Malattia ed infortunio (integrazione art. 46 CPL)

Su richiesta del lavoratore o di un proprio familiare autorizzato con delega (coniuge e/o figli), l'azienda, fornirà le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al relativo trattamento economico.

Art. 47 CPL (Integrazione trattamento malattia)

A parziale modifica del capitolo "MALATTIA", viene variato l'ultimo capoverso nel modo seguente:

"Tali pagamenti avverranno nella misura massima di tre periodi di malattia per ogni anno solare; dal quarto e successivi periodi di malattia i primi tre giorni verranno liquidati nella misura del 50%".



Cassa Cimi (Integrazione art. 48 CPL)

Le Parti concordano, al fine di rendere la gestione del CIMI sempre più efficace per le esigenze dei lavoratori e delle aziende, di definire e ampliare le prestazioni assistenziali oggi previste, prevedendo, anche in via sperimentale, prestazioni integrative quali, ad esempio:

- Spese Dentistiche
- Spese oculistiche
- Contributo economico di solidarietà per licenziamenti per g.m.o. di lavoratori a tempo indeterminato

Per la copertura di tali prestazioni integrative la Cassa CIMI stanzierà un contributo di Euro 50.000,00 per il 2017 e da deliberare per gli anni successivi.

Le Parti definiranno entro il 30/06/2017 un regolamento attuativo per l'erogazione di tali prestazioni.

Comitato Paritetico Sicurezza

Il CPP potrà definire percorsi formativi anche congiunti - lavoratore/datore di lavoro - riprendendo le esperienze ad oggi maturate, ampliando la platea dei soggetti coinvolti, affidando all'Osservatorio provinciale il monitoraggio delle attività svolte.

In riferimento alle iniziative condivise in merito alle visite periodiche definite dal protocollo ATS, sarà condiviso un percorso comune che ne valorizzi l'efficacia e ne estenda l'utilizzo ad un numero sempre maggiore di aziende del territorio mantovano.

Anticipazioni TFR (Integrazione art. 44 CPL)

Per spese mediche documentate, su specifica richiesta del lavoratore, potrà essere erogata, pure per il coniuge e i figli dello stesso, un'anticipazione del TFR entro i limiti del 50% anche prima degli 8 anni di anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro.

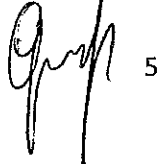
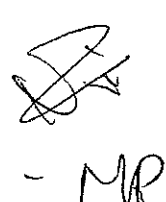
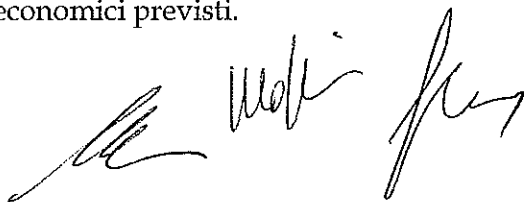
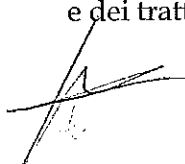
Appalti

Per quanto concerne la possibilità per le aziende agricole di affidare appalti di lavoro a società cooperative, il presente CPL richiama espressamente quanto previsto dall'articolo 30 del vigente CCNL.

In tal caso le cooperative devono retribuire i lavoratori da impiegare nelle Aziende agricole sulla base del presente contratto provinciale.

La cooperativa si impegna a sottoscrivere il contratto di appalto il cui modello di testo sarà allegato al presente accordo (allegato "L") e ad inviare copia all'Osservatorio Provinciale agricolo.

L'Osservatorio provinciale potrà verificare l'utilizzo dei contratti d'appalto stipulati nell'attuale vigenza contrattuale per un'analisi e valutazione congiunta, finalizzata al rispetto delle normative e dei trattamenti economici previsti.



Mercato del lavoro - Azioni bilaterali

Come previsto dall'art 12 del CCNL l'Osservatorio Provinciale presso la Cassa CIMI, procede alla verifica dell'evoluzione occupazionale e dei profili professionali in provincia di Mantova riferiti alla vigenza contrattuale, al fine di valutare un percorso che porti alla stabilizzazione della manodopera nel settore.

L'avvio della Rete del lavoro agricolo di qualità è una prima concreta iniziativa finalizzata allo sviluppo di azioni positive di contrasto al caporalato ed al lavoro nero in agricoltura.

Conciliazione sindacale (Art. 62 CPL - Nuova formulazione)

In caso di vertenza individuale, prima che possa sfociare in un'azione giudiziaria, datore di lavoro e lavoratore sono tenuti ad effettuare il tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva in sede sindacale o di fronte alla Commissione di conciliazione presso il CIMI.

La commissione di conciliazione, che ha sede presso il CIMI, ha lo scopo di offrire ai datori di lavoro e ai lavoratori un più agevole ambito di componimento, alternativo e non sostitutivo, di quanto previsto dalle norme di legge vigenti in materia.

La commissione, in accordo tra le parti, potrà essere integrata da un esperto per parte in caso di vertenze riguardanti l'attribuzione della qualifica.

MANSIONARIO CPL - AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E VITIVINICOLE (Sostituzione paragrafi "Lavoratori stagionali" e "Addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e alla vendemmia")

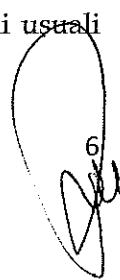
AZIENDE PRODUTTRICI DI MELONI E ANGURIE

Operai Specializzati

TRATTORISTA: è l'addetto che utilizza prevalentemente nel corso della sua attività lavorativa giornaliera gli usuali mezzi meccanici, anche relativamente complessi, presenti in azienda per svolgere le varie operazioni colturali in campo aperto o in serra. Si occupa anche dell'ordinaria manutenzione degli stessi.

Operai Qualificati

ADDETTO ALLA SELEZIONE E CONFEZIONAMENTO DEI PRODOTTI: è l'addetto che svolge la propria attività **esclusivamente** all'interno dei magazzini e provvede alla selezione e confezionamento dei prodotti aziendali con sufficiente capacità professionale. Utilizza gli usuali mezzi meccanici presenti in magazzino.



Operai Comuni

ADDETTO AL CONFEZIONAMENTO E IMBALLAGGIO DEI PRODOTTI: è l'addetto che svolge la propria attività esclusivamente all'interno dei magazzini e provvede al confezionamento manuale dei prodotti aziendali e al loro imballaggio per la spedizione

Operai addetti alla raccolta e lavori preliminari e complementari

Sono i lavoratori che eseguono manualmente le operazioni colturali preliminari e complementari alla raccolta di meloni e angurie quali semina, trapianto, preparazione delle coperture, lavorazioni in magazzino, smaltimento tunnel, pulizia del terreno, ecc. oltre che la raccolta stessa del prodotto. Per queste figure professionali è stata adottata un'apposita tariffa oraria comprensiva del T.F.R. pari ad Euro 8,50 dal mese di agosto 2016.

La tariffa viene applicata per rapporti di lavoro che garantiscano un numero minimo di 60 giornate lavorative nell'anno.

LAVORATORI STAGIONALI

Operai addetti alle operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e alla vendemmia:

sono i lavoratori stagionali assunti ed impiegati esclusivamente per le operazioni di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e per la vendemmia, senza alcuna preparazione e formazione professionale. Tali tariffe rimarranno in vigore solo ed esclusivamente per la durata delle rispettive lavorazioni.

PARTE ECONOMICA

Aumenti salariali

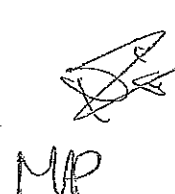
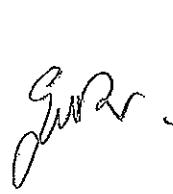
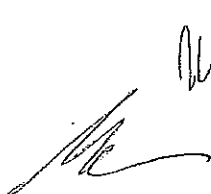
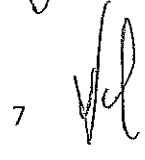
Nel periodo di vigenza della parte economica del CPL (1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2017) è riconosciuto un aumento pari all' 1,8% per le qualifiche appartenenti alla 3^a area ad eccezione della tariffa "Raccolta meloni e lavori preliminari e complementari", al 2% per le qualifiche appartenenti alla 2^a area e al 2,2% per le qualifiche appartenenti alla 1^a area.

Il suddetto aumento decorre dal 1° marzo 2017.

Ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogata, a copertura del periodo pregresso anno 2017, una cifra una-tantum di Euro 40,00 nel cedolino paga relativo al mese di Marzo 2017.

La tariffa "Raccolta meloni e lavori preliminari e complementari", a partire dal 1^a marzo 2017, verrà adeguata ad Euro 8,65 orari onnicomprensiva di TFR.

valutari
ri e fisca

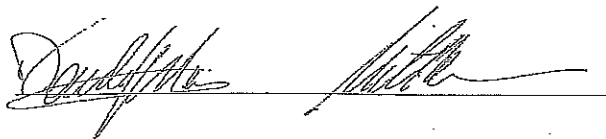

MP

Dal 1° gennaio 2018 la suddetta tariffa entrerà nella scala parametrica per i futuri adeguamenti contrattuali.

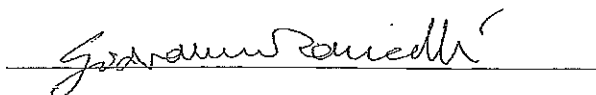
Il valore del Premio Provinciale annuale viene confermato agli attuali valori anche per l'anno 2017. Con decorrenza dal 2018, il valore di tale premio sarà incrementato di Euro 20,00 per ogni livello contrattuale.

Le parti si incontreranno per valutare parametri utili tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali agevolati previsti dalla legge.

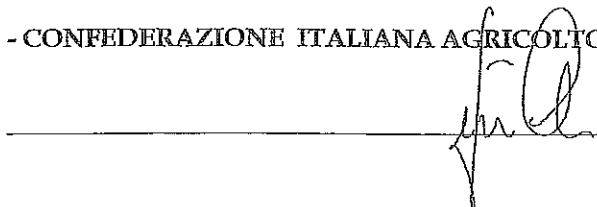
- CONFAGRICOLTURA - MANTOVA



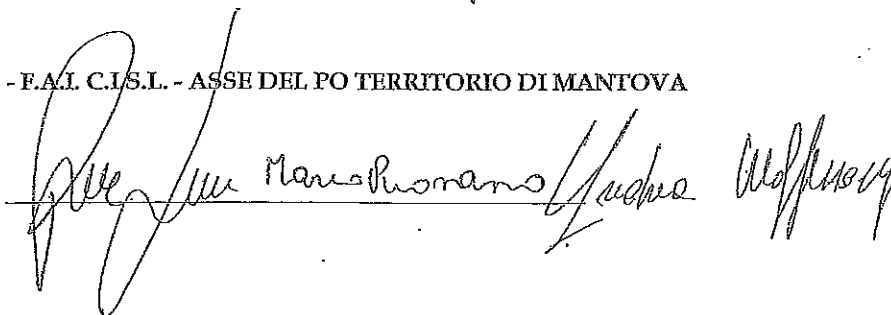
- FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI - MANTOVA



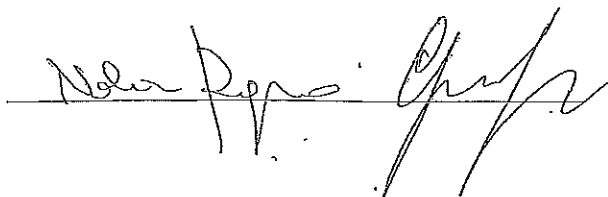
- CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI - MANTOVA



- F.A.I. C.I.S.L. - ASSE DEL PO TERRITORIO DI MANTOVA



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



- U.I.L.A. PROVINCIALE U.I.L. - MANTOVA

