

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL C. P. L. DELLA PROVINCIA DI VITERBO PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

L'anno 2017, il giorno 4 del mese di agosto, in Viterbo, Via Mantova 4, presso la sede della Confagricoltura Viterbo - Rieti

TRA

- la Confagricoltura Viterbo – Rieti rappresentata dai direttori sigg. Angelo Serafinelli e Daniele Ciorba;
- la Coldiretti Viterbo rappresentata dal consulente del lavoro sig. Paolo Tozzi;
- la CIA di Viterbo rappresentata dal direttore sig. Petronio Coretti;

E

- la FLAI-CGIL di Viterbo rappresentata dal segretario provinciale sig. Massimiliano Venanzi assistito dal sig. Marco Nati;
- la FAI-CISL di Viterbo rappresentata Rosaria De Luca e Andrea Burla assistiti dal segretario regionale sig. Claudio Tomarelli;
- la UILA-UIL di Viterbo rappresentata dal segretario provinciale sig. Antonio Biagioli assistito dal segretario organizzativo Dino De Angelis;

SI CONVIENE

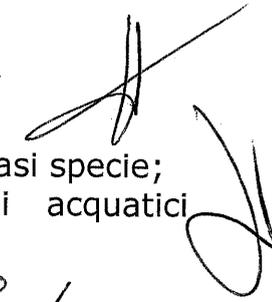
di rinnovare il Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Viterbo, scaduto il 31/12/2015.

Oggetto del contratto

Il Contratto Provinciale di Lavoro (C.P.L.) regola i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CPL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del C.C. e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo puramente esemplificativo:

- le aziende cerealicole;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende olivicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;



- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico - venatorie;
- le aziende agrituristiche e agrituristiche - venatorie;
- le cooperative di servizi alle imprese agricole, di raccolta, trasformazione, condizionamento e commercializzazione dei prodotti conferiti dai soci;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- la produzione di energia elettrica attraverso impianti fotovoltaici, a biogas, a biomasse, ecc.;
- le aziende florovivaistiche;
- le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato

Per quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento alle norme del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Provinciale di Lavoro a norma di quanto disposto dal CCNL di settore, decorre dal 1° gennaio 2016 e scade il 31 dicembre 2019. Esso, comunque, avrà efficacia anche oltre il termine di scadenza fino all'entrata in vigore del successivo. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
2. La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte cinque mesi prima della scadenza. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto.

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro non può superare nell'anno la media di 39 ore settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta nei periodi dell'anno in relazione alle esigenze delle singole aziende e può essere distribuito nei primi cinque giorni della settimana ferma restando l'attribuzione di sei giorni ai fini previdenziali ed assistenziali
- 2..Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 08/04/2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal comma precedente e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.
3. In applicazione del 3° comma dell' art. 34 del C.C.N.L., la variabilità dell'orario di lavoro è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di 44 ore settimanali. Sia in caso di orario superiore che in caso di orario inferiore alle 39 ore settimanali il datore di lavoro deve darne comunicazione scritta al lavoratore almeno quattro giorni prima, così come il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro, almeno sette giorni prima, il periodo di minor

lavoro a compensazione.

Detta comunicazione scritta del lavoratore dovrà essere firmata per presa conoscenza dal datore di lavoro. Il recupero potrà avvenire con la riduzione di una o più ore al giorno sino a totale copertura delle ore lavorate in più o, su accordo delle parti, anche con giornata intera.

Il recupero dovrà avvenire nei giorni effettivamente lavorabili esclusi quindi quelli eventualmente coperti dalla cassa integrazione.

4. Nelle aziende che hanno stabilito la settimana corta (dal Lunedì al Venerdì) le 44 ore settimanali dovranno essere ripartite nei predetti cinque giorni. In ogni caso su preciso accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratori potrà essere superato il suddetto limite delle 44 ore settimanali.

5. Per i lavori nocivi, costituiti da lavori eseguiti in acqua, in pozzi e fossi di scolo, distribuzione di antiparassitari, l'orario di lavoro sarà effettuato in turno alternato o in orario continuato in base alle esigenze aziendali.

Lavoro straordinario, festivo, notturno

1. Lavoro straordinario: si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad esigenze di carattere eccezionale. 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, 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 300 ore.

2. Lavoro notturno: è lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare, e dalle 22,00 alle 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale. Per i lavoratori addetti alle attività di aziende agrituristiche l'orario di lavoro notturno scatta, per tutto l'anno, alle ore 22,00.

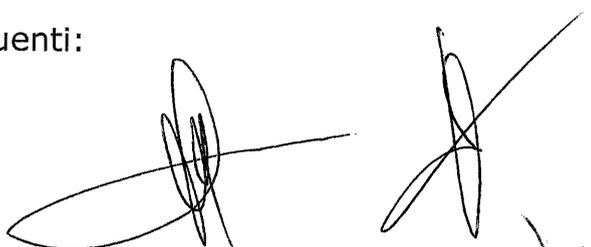
3. Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche e le stalle da latte, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo si applicherà una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria per le ore effettivamente prestate.

4. Lavoro festivo: è il lavoro prestato nella giornata della domenica e in tutti gli altri giorni previsti dallo Stato, di cui agli artt. 42 e 43 CCNL vigente.

5. Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- | | |
|--------------------------------|------|
| - lavoro straordinario | 25 % |
| - lavoro festivo | 35 % |
| - lavoro notturno | 40 % |
| - lavoro straordinario festivo | 40 % |
| - lavoro festivo notturno | 45 % |

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 19.



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.

Le parti si danno atto che con la sottoscrizione del presente accordo cessano le precedenti percentuali non regolamentate da nessuna intesa.

Bilateralità

Le parti riconoscono alla bilateralità, tramite il FIMAVLA - EBAT Viterbo, la necessità di effettuare formazione ed informazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, sia ai lavoratori che ai datori di lavoro, anche con contributi per la partecipazione a corsi di formazione, l'istituzione di un albo degli enti di formazione dei quali avvalersi per la formazione erogata direttamente dal FIMAVLA - EBAT.

Altresì il FIMAVLA - EBAT potrà contribuire alla fornitura dei dispositivi individuali di protezione mediante un contributo sulle spese sostenute dall'azienda o anche mediante fornitura diretta.

In merito alla tutela della maternità il FIMAVLA - EBAT verificherà la possibilità di attuare un sostegno, compatibilmente con le risorse disponibili, per il periodo di gravidanza delle lavoratrici agricole.

Il FIMAVLA - EBAT istituirà un comitato per individuare e mettere in atto iniziative territoriali con i datori di lavoro sulla corretta applicazione delle norme legislative previste dalla legge 199/2016.

Aumenti Salariali

Il salario contrattuale provinciale in vigore al 31 luglio 2017 è incrementato nel modo seguente:

- prima area, primo livello (ex specializzati super) euro 36,00 mensili;
- prima area, secondo livello (ex specializzati) euro 32,00 mensili;
- seconda area, primo livello (ex qualificati super) euro 26,00 mensili;
- seconda area, secondo livello (ex qualificati) euro 24,00 mensili;
- terza area, primo livello (ex comuni) euro 22,00 mensili;
- terza area, secondo livello (ex raccolta prodotti) nessun adeguamento.

Impegno a verbale / Stampa

Le parti firmatarie del presente CPL concordano di affidare l'incarico al FIMAVLA - EBAT Viterbo di provvedere alla stampa del Contratto Provinciale di Lavoro.

Il presente accordo è subordinato all'approvazione degli organi direttivi delle OO.SS. che lo sottoscrivono.

Allegato alla presente il testo integrale del CPL che le parti hanno siglato.

Confagricoltura Viterbo - Rieti

Condiretti Viterbo

CIA Viterbo

FLAI - CGIL Viterbo

FAI - CISL Viterbo

UILA - UIL Viterbo

