

**IPOTESI ACCORDO RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE LAVORO PER GLI
OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI ANCONA**

Il giorno 21 Dicembre 2020 , la Fai Cisl , la Flai Cgil , la Uila Uila e le parti datoriali Confagricoltura, Coldiretti e C.I.A. della provincia di Ancona hanno convenuto ai sensi dell'art. 93 del CCNL , sul rinnovo del CPL come segue :

Relazioni Sindacali

Nel rafforzamento del sistema di relazioni sindacali attraverso incontri periodici e/o su richiesta in tutte le realtà produttive dove sussistano dipendenti associati alle OO.SS. nelle seguenti modalità:

1. Di avviare la procedura di costituzione presso la Prefettura della rete del lavoro agricolo di qualità.
2. Prevedere un incontro semestrale con le OO.SS. per le realtà con più di 200 addetti e quando le problematiche ne necessitano la urgenza.
3. In riferimento all'art 30 del CCNL si stabilisce di predisporre un fac-simile per la comunicazione relativa alla gestione degli appalti che , preveda l'inquadramento del personale ,la natura dell'appalto in ausilio alla professionalità apportata , e periodo di impiego.

In tal caso va data comunicazione al Ente Bilaterale (Ebaan) entro 10 giorni dalla stipula dell' appalto alla pec EBAAN (cila@pec.cilaancona.it)

Orario di lavoro

- In relazione all'art. 14 del CPL si chiarisce che nel caso in cui ci sia introduzione di nuovi turni, cambio significativo di orari strutturali o periodiche dell'orario di lavoro, le parti debbono incontrarsi per la applicazione della richiesta.

Inquadramenti Professionali

Si definisce di modificare l'art 13 del Cpl " Inquadramento" , e nello specifico sul livello 6° viene eliminato il 3 e 4 capoverso .



Salario per Obiettivi

Si conferma la validità del salario per obiettivi come previsto dall'art 15 del CPL .

Gli emolumenti derivanti dal confronto annuo saranno applicate alle aziende in relazione alla tipologia di attività agricola prevalente, come da visura camerale .

Buste paga

Si conferma la pubblicazione congiunta delle tabelle salariali definite ed integrative del CPL.

Permessi per Formazione, Congedi Parentali, Aspettative Ambiente e Sicurezza, Tutela della Salute

- Si conviene di istituire la giornata della sicurezza per promuovere iniziative di sensibilizzazione.
- Si conviene in aggiunta a quanto previsto dalle normative di legge la fruizione delle ferie e dei congedi parentali che potranno avvenire anche ad ore .

Il presente contratto nella stesura definitiva ne stabilirà le modalità di fruizione .

- Si definisce il riconoscimento del permesso retribuito di 3 giorni anche nel caso di decesso del convivente o coppia di fatto.

Il riconoscimento dei permessi va considerato ad evento, nei casi di parentela ricadente nel 1° grado , compreso il convivente o coppia di fatto come definito dall'art. 38 del ccnl e cpl provinciale.

Lavoro Straordinario

Si conviene sulla riconferma delle maggiorazioni stabilite nel precedente CPL al art 19 in via definitiva .

L'orario di lavoro straordinario non potrà superare le 3 ore giornaliere e 18 settimanali come previsto dall'art. 42 del CCNL .

Ente Bilaterale (EBAAN)

Si prevede la seguente nuova prestazione:

- Si conviene che il c.d.a. del EBAAN con decorrenza 01 Gennaio 2021 dovrà provvedere ad adeguamento dei contributi e delle diarie in relazione agli aumenti salariali .
- Si istituisce il contributo economico in caso di decesso di operaio/a agricolo
L'ente bilaterale regolamerterà le modalità sia economiche che normative del contributo.



Ferie solidali

Il d.lgs 14 settembre 2015 n 151, all' art 24, prevede che: "Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro".

Finalità e obiettivi

Si costituisce l'istituto delle "ferie solidali".

L' applicazione del presente non comporta oneri aggiuntivi per le aziende ed è teso ad accrescere il benessere organizzativo all'interno della stessa azienda, attraverso l' applicazione di un' azione di solidarietà tra colleghi, che si integra con le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro già avviate.

Attraverso l'adozione dell'istituto delle "ferie solidali" si interviene a supporto dei lavoratori che si trovino in una o più delle seguenti condizioni:

- Malattia grave, certificata e documentata, che hanno già esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita sia le giornate di ferie e permessi retribuiti;
- Assistenza ai figli conviventi, componenti del nucleo familiare limitatamente a coniuge e figli che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Ambito di applicazione, decorrenza e durata

Il presente articolo si applica a **TUTTO il personale dipendente della stessa ditta (operai siano essi a tempo determinato che indeterminato)** in servizio a decorrere dalla mensilità i cui il presente contratto viene sottoscritto.

Il presente accordo prevede la possibilità di cedere le ferie solidali tra le categorie contrattuali agricole presenti all'interno della stessa azienda (operai, impiegati, quadri, dirigenti).

Il presente accordo resta in vigore sino a regolamentazione della materia da parte del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/ o l' emanazione di nuove normative.

Il presente articolo potrà essere oggetto di revisione/aggiornamenti dopo un periodo sperimentale della vigenza contrattuale del presente CPL .

Criteri, condizioni e modalità

Il dipendente può volontariamente cedere le giornate di ferie maturate, eccedenti comunque la misura di 4 settimane annuali di cui il dipendente deve irrinunciabilmente usufruire, come previsto dal D.lgs 8 aprile 2003, n 66.

Il dipendente può, inoltre, volontariamente cedere anche le ore accantonate nella Banca ore.

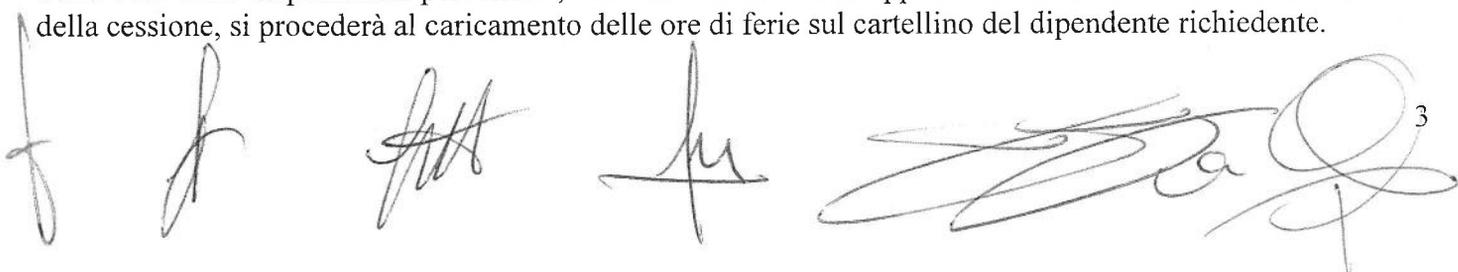
La cessione non prevede il previo consenso del datore di lavoro.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità di cui all'art 1, o un collega a conoscenza delle condizioni del lavoratore, può avanzare all'azienda la richiesta, reiterabile qualora lo stato di necessità permanga, di utilizzo di " ferie solidali" previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità di cui all'art 1, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'azienda, ricevuta la richiesta dell'interessato rende nota al personale l'esigenza di ferie solidali in forma anonima e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare sulla modulistica che verrà predisposta la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni/ore che intendono cedere.

Riconoscimento delle ferie solidali

Sulla base delle disponibilità pervenute , una volta effettuate le opportune verifiche in merito alla fattibilità della cessione, si procederà al caricamento delle ore di ferie sul cartellino del dipendente richiedente.



Le operazioni di raccolta e assegnazioni delle ore di ferie solidali saranno effettuate nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al d.lgs 196/2003.

Nel caso in cui il numero di giorni/ore offerti sia superiore al numero di giorni richiesti, la cessione dei giorni/ore verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Una volta acquisite, le " ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità. Nel caso in cui prima della fruizione totale o parziale delle " ferie solidali" da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse ferie/ore torneranno proporzionalmente nella disponibilità degli offerenti.

Congedi parentali

Il congedo parentale in base alle norme introdotte dalla Legge di Stabilità per l'anno 2013 può essere fruito anche in modalità oraria.

Possono usufruire di tali permessi ad ore tutti coloro che hanno diritto al congedo parentale , e quindi ai genitori naturali, adottivi o affidatari che hanno un rapporto di lavoro da operaio agricolo fino al compimento del 12° anno di età del figlio.

La durata complessiva del Congedo Parentale non può superare i 10 mesi o 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi .

Il congedo parentale può essere fruito anche contemporaneamente dai genitori .

Il congedo ad ore non è cumulabile con i riposi giornalieri per l'allattamento ed i permessi orari per la assistenza dei figli disabili.

In via sperimentale , e per la durata del presente contratto provinciale si dà la possibilità di usufruire del CONGEDO PARENTALE ad ore secondo le 2 modalità :

- **Congedo richiesto in base alla legge** : *in tale caso il congedo parentale è fruibile in misura pari alla metà dell' orario giornaliero .*
- **Congedo richiesto in base a contrattazione** : *un solo mese (30 giorni) di congedo parentale può essere fruibile in misura pari ad 1 ora giornaliera .*

In assenza di contrattazione la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento del citato articolo 23 per il calcolo della indennità) .

In assenza di ulteriori specificazioni di legge . per orario medio giornaliero si intende quello contrattualmente previsto .

In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Il calcolo dell' istituto contrattuale del Congedo parentale avviene su base giornaliera (sono esclusi i sabati e le domeniche nel caso di applicazione della settimana corta) .

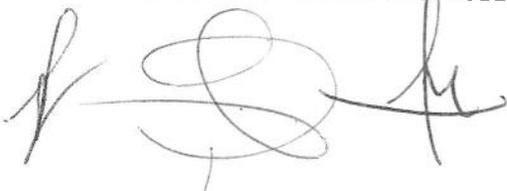
Il monte ore a cui va equiparata la giornata lavorativa è previsto nel CPL impiegati pari a 169 ore mensili .

Salario Contrattuale

VENGONO STABILITI I SEGUENTI AUMENTI :

DAL 01/11/2020 CON LA MENSILITA' DI NOVEMBRE 2020 1,4 %

DAL 01/06/2021 CON LA MENSILITA' DI GIUGNO 2021 1,5 %



Per quanto concerne la vacanza contrattuale verrà riconosciuta una "Una Tantum" di € 120 per tutti i lavoratori e tutti i livelli di inquadramento da erogare in 2 rate :

€ 80 CON LA MENSILITA' DI MARZO 2021

€ 40 CON LA MENSILITA' DI SETTEMBRE 2021

Per gli OTD l'importo giornaliero della "una Tantum " equivale ad € 0,46 e va moltiplicato per le giornate lavorate dal 1 gennaio 2020 a 31 ottobre 2020 .

Per quanto concerne le aziende di trasformazione con un numero superiore a 200 addetti si prevede una misura economica aggiuntiva per gli otd pari a € 0,60 giornaliera e un massimo di € 172 annue per gli oti , a far data dal 01 gennaio 2021 .

La declinazione del punto precedente e le modalità di erogazione verranno stabilite con apposito accordo sindacale aziendale .

Jesi 21-12-2020

Le parti

Confagricoltura

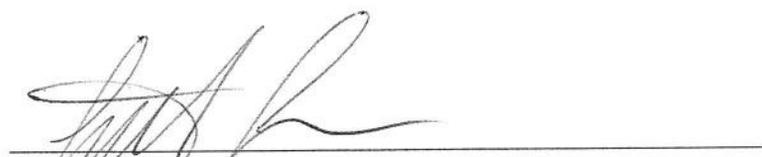


Coldiretti

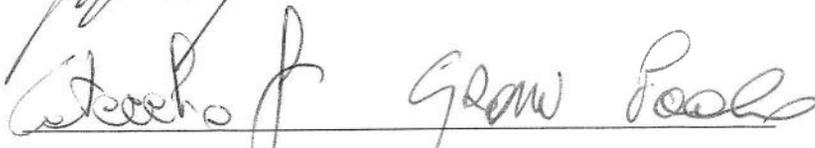


C.I.A.

Fai Cisl



Flai Cgil



Uila Uil

