

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

Il giorno 20 maggio 2021, presso la sede di Confagricoltura Mantova, sita in via L. Fancelli n. 4 a Mantova

Tra

la Confagricoltura di Mantova, rappresentata dal Presidente Alberto Cortesi e dal Direttore Daniele Sfulcini, assistiti dal Sig. Alberto Mainoldi;

la Federazione Provinciale Coldiretti Mantova, rappresentata dal Presidente Paolo Carra e dal Direttore Erminia Comencini, assistiti dal Sig. Luca Beccari;

la Cia Est Lombardia di Mantova, rappresentata dal Commissario Claudio D'Ascanio e da Paolo Conti;

e

la Fai Cisl Asse del Po Territorio di Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Paola Marazzi, assistita dai Sigg. Lino Somenzi, Ciro Di Lena e Andrea E. Fontanili;

la Flai Cgil di Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Marco Volta assistito da Ivan Papazzoni;

la Uila Uil di Mantova, rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Carrus e dal Segretario Gennaro Pesce;

si è definito

il rinnovo del 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 19 Giugno 2018 e fissa l'ambito di applicazione delle norme di rinvio prevista dagli artt. 92 e 93. Inoltre prevede, disciplina, integra e modifica le norme contenute dal precedente Contatto Provinciale del 8 Marzo 2017. 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 alla loro applicazione.

PARTE NORMATIVA

Decorrenza e durata

Il Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 1[^] gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2021 per la parte economica e il 31 dicembre 2023 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.

Art. 5

Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM) Rete Lavoro Agricolo Qualità

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 obbligano a definire la costituzione dell'Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM).

Le parti concordano, al fine di rendere la gestione dell'EBAM sempre più efficace per le esigenze dei lavoratori e delle aziende, di integrare fino ad un tetto massimo di 75.000 euro per il 2021 e da deliberare per gli anni successivi le prestazioni di welfare e previdenziali in seguito a regolamento emanato dallo stesso.

Si richiede alle Associazioni datoriali di promuovere l'adesione di un sempre maggior numero di aziende alla Rete del Lavoro Agricolo di Qualità al fine di rafforzare le iniziative di contrasto a fenomeni di irregolarità e sfruttamento, anche nell'interesse delle Aziende che rispettano le norme legislative in materia e i CCNL vigenti.

(Art.14)

Appalti (integrazione)

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'art. 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 s'impegna a sottoscrivere il contratto di appalto il cui modello di testo sarà allegato al presente accordo (Allegato "L") e ad inviarne copia all'Osservatorio provinciale agricolo.

L'impresa appaltatrice, altresì, deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni che sono oggetto di appalto ed inoltre la stessa dovrà fornire a quella committente il DURC, utile a far verificare all'impresa committente la sua regolarità contributiva.

L'impresa appaltatrice, nell'esercizio della sua attività in appalto, dovrà applicare ai lavoratori il CCNL e il CPL sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e provinciale. Nuove disposizioni sono state introdotte nel caso dei distacchi internazionali, nel caso in cui ci sia un'azienda appaltatrice che abbia la propria sede legale fuori dall'Italia (UE ed extra UE). Per i lavoratori di tali aziende si applicano le stesse condizioni di lavoro ed occupazione, ai sensi delle disposizioni del d.lgs. n. 136/2016 (che recepisce la direttiva europea 2014/67/UE in materia), compreso il CCNL e il CPL di riferimento degli operai agricoli e florovivaisti.

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.

ART. 18
ORARIO DI LAVORO
(riferimento articolo 34 CCNL)

L'orario ordinario di lavoro è stabilito mediamente nell'anno in 39 ore settimanali, pari a ore 6,30 giornaliere.

Per i lavoratori di campagna, siano essi assunti a tempo determinato (avventizi) che a tempo indeterminato (fissi) l'orario di lavoro può essere distribuito, nei vari periodi dell'anno, come segue:

-mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre: ore 6,30 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 2,30 nella mattinata del sabato (35 ore settimanali);

-mesi, di marzo, aprile, settembre e ottobre: ore 7 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 4 nella mattinata del sabato (39 ore settimanali);

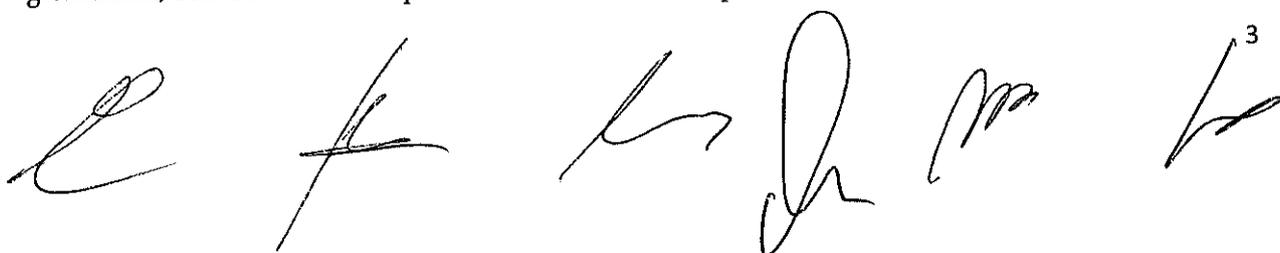
-mesi di maggio, giugno, luglio e agosto: ore 8 giornaliere dal lunedì al venerdì compreso e ore 3 nella mattinata del sabato (43 ore settimanali).

Le aziende possono prevedere un orario giornaliero di lavoro articolato in modo diverso, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 34, 2^a capoverso del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti.

I lavoratori a tempo determinato, tenuto conto che il lavoro stagionale agricolo necessita di una prestazione lavorativa estremamente flessibile e discontinua, sia in termini di durata del contratto che di giornate lavorate oltre che di fasce orarie ricoperte quotidianamente essendo caratterizzato più di ogni altro dall'influenza degli agenti atmosferici e dalla stagionalità dei prodotti, possono essere soggetti ad interruzioni lavorative così come previsto dall'art 44 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti. Tali interruzioni devono essere coerenti in termini di durata e non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Il suddetto articolo 44, a seguito dell'interpretazione autentica tra le Parti firmatarie del C.C.N.L. con avviso comune del 14 gennaio 2013, va inteso nel senso che la durata della prestazione lavorativa giornaliera, dell'operaio a tempo determinato, può anche essere inferiore a quella ordinariamente prevista (39 ore settimanali/ 6,30 giornaliere), qualora intervengano calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore che - non consentendo l'esecuzione dei lavori, ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale.

Considerato che l'art. 44 del vigente C.C.N.L. per gli operai agricoli e florovivaisti stabilisce che "l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore effettivamente prestate nella giornata", la verifica del rispetto del minimale previsto per legge e/o per contratto sarà effettuata, nelle ipotesi di denuncia di giornata lavorativa ad orario ridotto (GOR), su base oraria e non giornaliera, come stabilito dal punto 3 della Circolare Inps n.125 del 06/08/2013.



Per i lavoratori addetti al bestiame l'orario di lavoro sarà di ore 6,30 giornaliere dal lunedì al sabato compreso, per un totale di 39 ore settimanali.

Il dipendente addetto al lavoro di stalla e campagna dovrà comunque effettuare un orario complessivo di lavoro non inferiore a 6 ore e 30 minuti giornaliere, per un totale di 39 ore settimanali.

Dal 1° giugno 1996 nelle aziende agricole della provincia di Mantova, con esclusione di quelle ad indirizzo zootecnico e limitatamente ai mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio, l'orario di lavoro di 35 ore settimanali potrà essere distribuito su cinque giorni dal lunedì al venerdì.

Detto orario viene stabilito a parziale deroga di quanto previsto all'articolo 34 del CCNL 19 giugno 2018 al fine di rendere le condizioni di lavoro più aderenti - per unanime riconoscimento delle parti contraenti - al clima e all'ambiente della provincia di Mantova.

I lavoratori di campagna a tempo indeterminato potranno osservare la distribuzione dell'orario settimanale per i periodi sopra riportati, ancorché la retribuzione mensile venga ragguagliata a 39 ore settimanali per tutto il tempo dell'anno.

Art. 18 bis (nuovo)

Reperibilità

La reperibilità è un servizio complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale un lavoratore risulta a disposizione dell'azienda per sopperire ad esigenze non prevedibili e contestualmente assicurare il ripristino dei servizi essenziali in caso di malfunzionamento degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

La scelta del personale da inserire nei turni di reperibilità verrà effettuato dall'azienda in funzione delle competenze tecnico-professionali dei lavoratori coinvolti.

In caso di chiamata, il lavoratore in reperibilità sarà tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento entro 30 minuti dalla chiamata.

Per il servizio di reperibilità verrà corrisposta una indennità giornaliera in cifra fissa di importo non inferiore ad euro 15,00 lordi; tale trattamento è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

In caso di mancato accordo le parti si incontreranno per stipulare un accordo sindacale.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle "da remoto" rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal CPL di categoria per il lavoro straordinario feriale, notturno e festivo.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Le parti convengono che il trattamento economico di reperibilità sia escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art.24 (integrazione)
RIPOSI CONTINUATIVI NON RETRIBUITI

Ai dipendenti a tempo determinato, titolari di un contratto predeterminato superiore alla 151 giornate nell'anno solare, compatibilmente con le esigenze aziendali, previa richiesta con congruo preavviso, saranno concessi periodi di riposo continuativi non retribuiti come di seguito definiti:

- 7 giorni lavorativi per la generalità dei casi;
- 10 giorni lavorativi in caso di matrimonio.

Art. 28 (integrazione)
PERMESSI STRAORDINARI
(riferimento articolo 38 CCNL)

In caso di matrimonio il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni lavorativi (licenza matrimoniale).

Inoltre ha diritto a 2 giorni di permesso retribuito in caso di nascita/affido di un figlio.

ART.55 (INTEGRAZIONE)
RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA E COMITATO PARITETICO PROVINCIALE PER
LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO
(RIFERIMENTO ALLEGATO N. 6 e 16 CCNL)

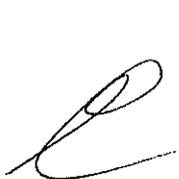
Allo scopo di salvaguardare la salute degli operai addetti, si richiede la costituzione di una banca dati delle visite effettuate ai dipendenti da inviare da parte delle Aziende, all'EBAM/ CPP, con comunicazione annuale.

Si richiede inoltre ai datori di lavoro che tutte le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro siano rese facilmente comprensibili a tutti i lavoratori con il supporto, assistenza e consulenza del CPP.

Si chiede di intensificare percorsi formativi anche congiunti lavoratore / datore di lavoro rafforzando le esperienze ad oggi maturate, ampliando ulteriormente la platea dei soggetti coinvolti, affidando all'Osservatorio Provinciale il monitoraggio dell'attività svolte.

PARTE ECONOMICA
Aumenti salariali

Nel periodo di vigenza della parte economica del CPL (1^ gennaio 2020 - 31 dicembre 2021) è riconosciuto un aumento pari all' **1,8%** per tutte le qualifiche.



Il suddetto aumento decorre dal 1° maggio 2021.

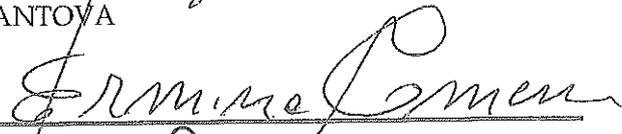
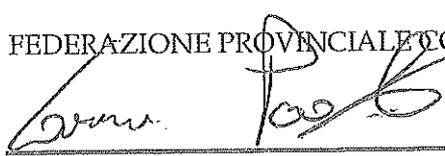
Ai lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda alla data del 1^maggio 2021 verrà erogata, a copertura del periodo pregresso (1^gennaio 2021 - 30 aprile 2021), una cifra una tantum di Euro 115,00 nel cedolino paga relativo al mese di maggio 2021.

Ai lavoratori a tempo determinato presenti in azienda alla data del 1^ maggio 2021 verrà erogato, a copertura del periodo pregresso (1^ gennaio 2021 - 30 aprile 2021) e sulla base delle giornate di lavoro effettuate in tale periodo, un valore giornaliero di Euro 1,11 nel cedolino paga relativo al mese di maggio 2021 (115,00: 104)

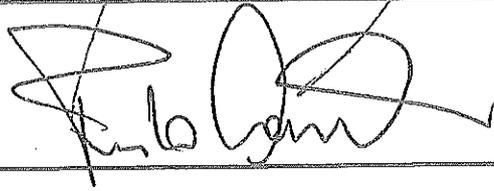
CONFAGRICOLTURA - MANTOVA



FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI - MANTOVA



CIA EST LOMBARDIA - MANTOVA



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



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



UILA - UIL - MANTOVA

