

1) Art. 5 – Osservatorio provinciale

Per l'Osservatorio si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del Ccnl.

Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione (CPPC)

Le Parti s'impegnano, nell'intento di risolvere eventuali divergenze applicative e/o interpretative delle norme contrattuali in vigore, a costituire, entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, una **Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione**, (in seguito chiamata CPPC) con sede presso la Cassa CIMI, ed a predisporre il relativo regolamento operativo.

Lo scopo che le Parti si propongono è quello di fornire alle aziende ed ai lavoratori uno strumento alternativo, non sostitutivo, di quelli previsti dalla legge, più rapido ed efficace a cui ricorrere preventivamente per la soluzione delle controversie insorte tra le parti, per la corretta applicazione delle norme contrattuali in vigore.

2) Art. 9 – Contratto individuale

Aggiungere: "Il foglio del Registro d'Impresa consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione è da considerarsi anche come contratto individuale di lavoro valido a tutti gli effetti di legge, a tal fine su tale foglio dovrà essere specificata la qualifica e le mansioni assegnate. Per gli aspetti economici e normativi, non evidenziati in tale modello, si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e dal CIPL di categoria. Tale disposizione è valida sia per le assunzioni di operai a tempo indeterminato che determinato".

3) Art. 14 – Riassunzione

Alla formulazione dell'art. 14 del CIPL che resta totalmente valido va aggiunto: "Il diritto di riassunzione è confermato, salvo effettive gravi motivazioni che ne impediscano l'applicazione. Eventuali controversie saranno demandate alla CPPC."

4) Art. 16 – Formazione professionale

Aggiungere: "I piani formativi preventivamente programmati dal costituendo Ente Bilaterale potranno prevedere per i partecipanti il riconoscimento del livello superiore d'inquadramento. Tale riconoscimento è vincolato al buon esito della formazione professionale stessa."

5) Art. 18 – Classificazioni - Nuova figura professionale

Le parti convengono di istituire una nuova figura professionale denominata operaio "Specializzato Super A" posta in area 1a, con valore del salario contrattuale mensile di riferimento del 5% più elevato del salario contrattuale previsto per i lavoratori inquadrati al livello "Specializzato Super", sia per gli operai agricoli che florovivaisti. A tale valore andranno aggiunte le rivalutazioni successivamente concordate.

Sono inquadrati al livello Specializzato Super A le seguenti figure:

- il casaro capo tecnico;
- il cuoco di agriturismo, che sia direttamente responsabile dell'attività aziendale e della cucina;
- il cantiniere, responsabile dell'intero ciclo delle lavorazioni in cantina, che risponde direttamente all'enologo o al responsabile di azienda;
- il capo operaio, incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno 6 (sei) lavoratori a tempo indeterminato;
- il capo squadra nel settore florovivaistico, incaricato dal datore di lavoro o dal responsabile di azienda, con mansioni di responsabilità e coordinamento di un gruppo di almeno quattro lavoratori.

Si concorda inoltre di inserire nuovi profili professionali:

- nella qualifica di "Qualificato Super" la figura del cameriere di sala in agriturismo;
- nella qualifica di "Qualificato Super" la figura del giardiniere e/o vivaista florovivaistico;
- nella qualifica di "Qualificato Super" la figura dell'addetto ai lavori di campagna;
- nella qualifica di "Specializzato" il cuoco, coordinatore e responsabile delle varie attività

svolte in cucina.

Qualificato Super (Punto 3 - Mungitore di prima assunzione -): Modificare il comma 2 sostituendo "Trascorso un congruo periodo (3-4 anni)" con la seguente dicitura: "Trascorsi 24 mesi di anzianità di servizio".

6) Art. 23 – Ferie

Aggiungere: "Affinché il dipendente extra comunitario possa tornare al proprio paese di origine per un periodo di ricongiungimento familiare, potrà essere concesso, in deroga alle leggi vigenti, il godimento del cumulo biennale delle ferie e dei permessi retribuiti spettanti. Tale periodo, compatibilmente con le esigenze aziendali e in accordo con il datore di lavoro, dovrà essere richiesto con un congruo preavviso.

7) Art. 31 - Retribuzione

Al 2° comma, si sopprime il periodo che va da "ai fini del calcolo . . . fino a £. 120.000 annue".

8) Art. 35 - Casa di abitazione ed accessori

Al 4° capoverso, il valore della casa ed accessori, ai soli fini del trattamento di fine rapporto, è modificato in € 17,97 mensili e € 215,64 annuali (standard riferibile al valore catastale dell'immobile).

9) Art. 36 - Scatti di anzianità

Aggiungere: "Premio di professionalità: ai lavoratori a tempo indeterminato che operano ininterrottamente presso la stessa azienda, al 12° anno di anzianità maturata, sarà riconosciuto un Premio di professionalità pari al 3% del salario individuale lordo mensile. Tale percentuale resterà costante nel tempo."

10) Art. 45 - Integrazione trattamento malattia e infortunio sul lavoro

Aggiungere: "In caso di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'Inail, il giorno dell'infortunio e i due giorni successivi saranno retribuiti dal datore di lavoro nella misura del 100% del salario contrattuale di riferimento. La cassa CIMI integrerà il 4° giorno nella misura del 100%.

11) Art. 46 - Integrazione malattia e infortunio apprendisti

La cassa CIMI si farà carico di corrispondere a tali lavoratori il 100% del salario contrattuale. I datori di lavoro comunicheranno preventivamente alla Cassa le assunzioni degli operai apprendisti.

12) Art. 49 - Cassa integrazione salari

Nel 2° capoverso, l'indennità di legge corrisposta dal datore di lavoro è elevata dal 10% al 15% del salario tabellare previsto per la qualifica di appartenenza.

13) Art. 51 - Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Si aggiunge: "Al fine di fornire al CPPSS gli strumenti finanziari e operativi necessari adeguati al suo buon funzionamento, si concorda il prelievo di una quota a carico dell'azienda pari allo 0,10% delle retribuzioni lorde annue corrisposte ai propri dipendenti, finalizzata alla formazione, assistenza ed all'informazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale quota sarà incassata dall'Inps tramite convenzione, utilizzando i vigenti canali di riscossione già in uso per il contributo CIMI-CAC."

14) Costituzione dell'Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana (EBAM)

Nell'intento di razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, le Parti convengono di istituire all'atto della stipula del presente accordo, una Commissione paritetica bilaterale con il compito di predisporre, entro il 31/12/2004, regolamenti e modalità per la costituzione dell'Ente Bilaterale Agricoltura Mantovana così come previsto dall'art. 90 e dall'art. 7 del vigente CCNL e dai successivi accordi in materia tra le parti.

15) Aumenti salariali del biennio 2004/2005

Tenuto conto del recupero dell'inflazione per gli anni 2002 /2003 e dell'inflazione programmata per il biennio 2004/2005, il salario contrattuale attuale è aumentato come da tabelle allegate, con decorrenza rispettivamente da giugno 2004 e dal gennaio 2005, mentre il Premio Provinciale è aggiornato e rivalutato come da punto successivo 16).

Con le competenze del mese di giugno, a saldo del periodo gennaio/maggio 2004, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° giugno sono corrisposti i seguenti importi, in Euro, sotto forma di "una-tantum", mentre per i lavoratori a tempo determinato in forza alla data del 1° giugno, tale importo sarà corrisposto in rapporto alle giornate effettivamente lavorate nel periodo nella misura di € 2,00 (due) per ogni giornata effettivamente lavorata nel periodo.

Una-tantum 1.1.2004 - 31.05.2004

	Operai Agricoli	Operai Florovivaisti
Comune	€210,00	€210,00
Qualificato	€235,00	€235,00
Qualificato Super	€245,00	€245,00
Specializzato	€255,00	€255,00
Specializzato Super	€270,00	€270,00

I salari in vigore vengono aumentati con decorrenza 1.6.2004 con i seguenti importi:

	Operai Agricoli	Operai Florovivaisti
Comune	€35,50	€35,90
Qualificato	€39,50	€39,90
Qualificato Super	€41,50	€42,00
Specializzato	€43,40	€44,00
Specializzato Super	€45,30	€45,90
Specializzato Super A	€47,50	€48,20

I salari in vigore al 31.12.2004 vengono aumentati con decorrenza 1.1.2005 con i seguenti importi:

	Operai Agricoli	Operai Florovivaisti
Comune	€21,20	€21,40
Qualificato	€23,50	€23,90
Qualificato Super	€24,70	€25,00
Specializzato	€25,90	€26,20
Specializzato Super	€27,00	€27,40
Specializzato Super A	€28,40	€28,90

16) Impegno a verbale, Allegato B - Premio provinciale

Al 2° capoverso, al posto di "entro 6 mesi", inserire il nuovo termine "entro 18 mesi ...", durante i quali le parti ricercheranno parametri misurabili di produttività, qualità o redditività, con la possibilità di stabilire un meccanismo che individui obiettivi da collegare al Premio Provinciale annuale, che dal 1/1/2006 verrà ricalcolato e rivalutato" per il biennio 2006/2007.

L'attuale Premio provinciale è aggiornato, dal 1° gennaio 2005, nella seguente misura:

Operai Agricoli e Florovivaisti

Comune	€260,00
Qualificato	€280,00
Qualificato Super	€300,00
Specializzato	€315,00
Specializzato Super	€330,00
Specializzato Super A	€350,00

17) Art. 61 - Riunioni in azienda

Aggiungere al 2° paragrafo: "Le riunioni sono indette . . . e dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali firmatarie del presente contratto".