

C.P.L.: Bologna, 29 luglio 2004

(Articoli estratti)

Art. 14 – Riassunzione

Le parti, prendono atto di quanto stabilito in materia di chiamata diretta in base alla legge 608/96 e di quanto previsto dal D.L.vo 368/2001, e nel richiamare l'art. 18 del vigente CCNL convengono sull'applicazione dell'opzione inerente la riassunzione alle figure di operai a tempo determinato con avviamenti annui superiori alle 78 giornate.

Le Parti convengono sulla necessità di riorganizzare la pratica di tale istituto contrattuale e a tale scopo si impegnano in sede di stesura del CPL a predisporre in allegato un modello apposito per la richiesta di riassunzione.

Le parti si impegnano in sede di Osservatorio a perfezionare la normativa di accesso a tale istituto; sino a tale perfezionamento resta in vigore quanto previsto dal precedente CPL all'art. 16.

Art. 15 – Convenzioni

Le parti individuano nella convenzione (art. 25 CCNL 10.07.2002) uno strumento utile per il consolidamento e l'estensione dell'occupazione agricola, e ciò attraverso la stabilizzazione del lavoro e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori, favorendo il miglioramento della competitività delle aziende agricole. Sulla base delle opportunità fornite dalla vigente legislazione, le parti intendono proseguire la stipulazione di convenzioni interaziendali e intersettoriali.

Oltre all'individuazione del personale in possesso dei requisiti professionali richiesti, alla definizione del livello di inquadramento professionale, ai calendari di lavoro in rapporto alle obiettive caratteristiche produttive aziendali, intersettoriali o di filiera, le convenzioni potranno essere corredate da progetti di qualificazione e inserimento di manodopera giovanile, femminile ed extra-neo comunitaria.

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CPL le parti si impegnano a redigere un Regolamento applicativo del presente articolato, tenendo conto di quanto previsto dalla vigente disciplina sentite le disponibilità dell'Amministrazione provinciale e dell'Inps.

Art. 16 Apprendistato

Le parti recepiscono il protocollo regionale del 16.11.98 e si riservano di formulare al riguardo norme operative ad integrazione delle citate intese, anche valutate le osservazioni e le valutazioni avanzate in sede di Osservatorio di cui all'art. 4 del presente CPL si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione dei relativi regolamenti attuativi o delle circolari esplicative e applicative dell'istituto.

Art. 18 Classificazione del personale

Le parti, visto l'art. 28 del CCNL vigente e visto l'art. 18 del presente CPL, individuano, come segue, le aree professionali, le mansioni e i relativi profili assegnando i relativi parametri economici.

Area 1^a - Declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

7° livello: operaio super specializzato

sono inquadrati in questo livello i lavoratori altamente specializzati in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente elevate – che consentono loro di operare con elevata polivalenza ed autonomia su tutte le fasi lavorative. A titolo esemplificativo si individuano i seguenti profili professionali: autista, meccanico, conduttore di macchine operatrici, responsabile dei lavori negli impianti orticoli e/o frutticoli, casaro, frigorista, capo stalla, innestatore, sessatore, responsabile di cantina con almeno due dipendenti, fabbro, falegname, idraulico, elettricista, capo cuoco, istruttore ippico con brevetto F.I.S.E.,

manutentore unico in azienda agrituristica.

6° livello: operaio super intermedio

sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in grado di svolgere lavori specializzati ed in particolare dotati di speciali capacità di coordinamento organizzativo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: operaio capo squadra, coordinatore di attività aziendali, trattorista operatore su macchine complesse, cuoco unico in azienda agrituristica, capo cameriere in azienda agrituristica.

5° livello: operaio specializzato

sono inquadrati in questo livello i lavoratori specializzati in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica e per titolo, che consentono loro di eseguire una o più attività o fase lavorativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: conduttore di macchine agricole, cartellista, addetto a tutte le operazioni di impianto e coltivazione dei frutteti e degli impianti orticoli, potatore di frutteto o vigneto specializzato, irroratore di fruttiferi, irroratore di vigneti, addetto alla semina del riso, cuoco, cameriere, istruttore ippico, in azienda agrituristica.

Area 2ª - declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono lavori generici e semplici, nonché quelli con compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

4ª livello: operaio qualificato super

sono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali altamente qualificate, acquisite, per pratica e per titolo, che consentono loro di svolgere le attività di preparazione agricola che richiedono competenza sia sul processo lavorativo che sul prodotto, nonché di intervenire su più fasi lavorative con autonomia operativa. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti a operazioni di campionatura, cernita e/o confezionamento dei prodotti ortofrutticoli sia in campo che in magazzino, conduttore macchine leggere e carri raccolta, potatore in genere, addetto alle operazioni di governo ordinario in allevamenti (bovini, suini, ovini, ittici e avicoli), addetto di sala e cucina con qualifica di aiuto in azienda agrituristica, guardia giurata/custode in azienda faunistico-venatoria.

3° livello: operaio qualificato (tempo determinato)

sono inquadrati in questo livello parametrico i lavoratori in possesso di qualificante capacità professionali e specifiche conoscenze, che consentano loro di intervenire su singole mansioni attività e fasi lavorative richiedenti sicura manualità e conoscenza professionale, acquisita per pratica e/o per titolo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: raccolta prodotti ortofrutticoli con selezione e confezionamento in campo o in magazzino, trapianto ortaggi, trapianto in genere, lavori manuali in serra e fungaie, diradamento, addetto di sala e di cucina in azienda agrituristica, addetto al maneggio.

Area 3ª - declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori, a tempo determinato, capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali nonché i lavoratori al primo ingresso in azienda.

2° livello: comune A

Sono inquadrati in questo livello parametrico esclusivamente i lavoratori in grado di intervenire su singola fase e mansione del processo produttivo. A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti profili professionali: addetti alla raccolta agevolata e/o meccanica in campo, la raccolta manuale dei prodotti ortofrutticoli in campo, vangatore-zappatore-roncatore, addetto al governo alla pulizia del bestiame in azienda agrituristica con maneggio.

1° livello: comune B

sono inquadrati al 1° livello parametrico, indipendentemente dalle mansioni di assunzione, i seguenti lavoratori:

- i lavoratori assunti per la prima volta in agricoltura: la permanenza in tale livello è fissata

in quattro anni ovvero fino al raggiungimento di 280 giornate lavorative complessive. In ogni caso, se il lavoratore supera in un anno le 78 giornate, questi passa al livello superiore.

- Ai lavoratori assunti antecedentemente al 2000 si applicano le precedenti normative contrattuali. Decorso uno dei termini di cui sopra, i lavoratori saranno inseriti al 2° livello parametrico

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE E DEL LAVORO

Art. 19 Orario di lavoro

Orario di lavoro

Con decorrenza dal 1° luglio 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari ad ore 6,30 giornaliere ed è così distribuito: 7 ore dal lunedì al venerdì e 4 ore il sabato, ai sensi del 5° comma dell'art. 31 del CCNL del 10.7.2002.

Maggiorazione di orario

Per un periodo di 78 giorni nell'anno, da prevedersi indicativamente tra il 15 luglio e il 15 ottobre, è possibile la effettuazione di un orario ordinario fino a 44 ore settimanali, in base alle esigenze produttive e organizzative aziendali, con particolare riferimento al settore ortofrutticolo, previa informazione alle rappresentanze aziendali e/o sindacali, concernente le modalità di svolgimento e degli eventuali recuperi. In base a particolari esigenze produttive, potrà essere individuato un diverso periodo di effettuazione dell'orario ordinario di cui si tratta.

Tale maggiorazione di orario potrà indicativamente essere svolto nel limite di 1 ora giornaliera e comunque, per casi particolari, nei limiti di legge, ed a fronte di una contestuale programmazione del recupero in altro periodo dello stesso anno solare. Il recupero di questo maggiore orario ordinario non dà luogo ad alcuna maggiorazione di cui all'art. 22 del presente CPL, ad esclusione delle prestazioni di lavoro a turni, notturno e festivo. Per i lavoratori a tempo indeterminato, le parti convengono che il recupero possa riguardare anche le situazioni di ore non lavorate a causa di intemperie.

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero e settimanale, come previsto ai punti precedenti, fermi restando i limiti previsti dalla legge di due ore giornaliere. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 200 ore. Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo, notturno, straordinario festivo e notturno, sono fissate all'art. 22 del presente CPL.

Lavoro supplementare – part time

Il lavoro supplementare, qualora previsto nei contratti di cui all'art. 8, è quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro previsto dal contratto individuale, fermi restando i limiti di due ore giornaliere e di 100 annuali complessive.

Impegno a verbale

A seguito di straordinarie necessità produttive, le parti valuteranno la possibilità di ampliare il ricorso alla maggiorazione di orario di cui al punto 2) e ciò entro i limiti di cui all'art. 31 secondo comma del vigente CCNL.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 Salario

Ai sensi degli artt. 10, 27, 28 e 29 del vigente CCNL le parti confermano che la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato e in relazione alle mansioni per le quali è avvenuta l'assunzione, perfezionata ai sensi di legge e di contratto. Tra le Parti si concorda, sulla base dell'art. 2 del vigente CCNL, l'aumento del salario contrattuale vigente al 31.12.2003 conglobato, nella misura del 6% con decorrenza per il 60% dal 01.07.2004 e 40% con decorrenza dal 01.01.2005. Per quanto riguarda le figure OTD ed OTI del settore agricolo tradizionale. Tale aumento dovrà essere computato anche per il personale florovivaistico.

Le parti convengono in tale sede, ed in relazione al presente accordo, di considerare assorbita in toto la corresponsione delle IVC.

Art. 25 Salario per obiettivi

In applicazione di quanto previsto dal CCNL 10.07.98 e del protocollo interconfederale del 23.07.93, le parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 2004 per valutare la possibilità di prevedere, per l'anno 2004 e così per gli anni seguenti, erogazioni strettamente correlate a risultati da conseguire nella realizzazione di programmi concordati a livello sindacale provinciale, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento dei settori produttivi della realtà provinciale, anche sulla base di quanto al riguardo verificato in sedi di osservatorio, di cui all'art. 4 del presente CPL. Tali obiettivi, e gli elementi salariali ad essi collegati, saranno diversificati sui diversi settori, e in particolare le parti individuano, per una prima sperimentazione della norma, anche considerando casi aziendali concreti, i seguenti settori produttivi, con le seguenti priorità:

Frutticolo – orticolo;

zootecnico e allevamento in genere

verde e vivaismo

aziende agrituristiche.

In ogni caso il salario di cui si tratta dovrà essere conforme, dal punto di vista contributivo, al dettato di cui all'art. 12, comma 4 lettera e) della legge 153/69, come riformulato dal D.L.vo 314/97. Nel caso in cui non si trovasse un'intesa, le parti convengono di incontrarsi entro 90 giorni e comunque entro il 30 giugno 2005 per la ridefinizione del salario provinciale che sarà eventualmente integrato nella sua voce per una 0,1% del salario contrattuale vigente al 31.12.2003 per tutti i livelli d'inquadramento con effetto dalla mensilità di giugno 2005.

Art. 29 Cassa extra-*legem*

Le parti convengono, preso atto dello Statuto CIMAAV del 26.3.2001, del Regolamento interno CIMAAV del 18.3.2002, di avviare, in via sperimentale relativo per l'anno 2004, salvo quanto specificato in ordine al punto c) un progetto di adeguamento prestazionale, secondo i seguenti principi.

a) ai lavoratori colpiti da infortunio sul lavoro verrà riconosciuto anche per i primi tre giorni di astensione dal lavoro un contributo pari a quello previsto per l'integrazione del trattamento INAIL dal 4[^] al 20[^] giorno.

b) Al personale OTI e OTD è riconosciuta una indennità integrativa a modifica di quanto previsto al punto 2, lettera I, del regolamento pari a

Malattia

Dal 4 al 20 giorno (escluso festività e domeniche) €14 al giorno

Dal 21 al 180 giorno € 8 al giorno

Infortunio

Dal 4 al 90 giorno € 12 al giorno

Dal 91 giorno € 3 al giorno

c) integrazione al reddito familiare per le lavoratrici madri:

alle lavoratrici madri aventi diritto alle prestazioni INPS, è corrisposta, a decorrere dal 2005, sempre a titolo sperimentale e per la precitata annata, un'indennità a forfait "una tantum", in connessione alla erogazione della prestazione INPS di maternità a titolo di integrazione del reddito familiare della lavoratrice madre, pari a €500 per ogni figlio nato. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del c.d.a. della Cassa Extralegem, verranno disciplinate le modalità dell'erogazione.

d) le indennità di cui al punto 2 del regolamento potranno essere erogate, a titolo sperimentale entro tre mesi dalla presentazione della domanda di prestazione CIMAAV, in deroga a quanto previsto al punto F, qualora l'azienda datrice di lavoro non abbia eventi di morosità correnti o pregressi nei confronti della cassa. Con apposito regolamento da emanarsi a cura del c.d.a. della Cassa Extralegem vennero disciplinate le modalità di attuazione del presente punto.

e) La CIMAAV è impegnata in rapporto con il Comitato Paritetico Provinciale per la sicurezza in Agricoltura a predisporre in materia di tutela della salute ed infortuni materiale informativo ad uso della manodopera in stesura multilinguistica.

f) Relativamente agli impegni di spesa le parti rinviano a quanto previsto all'art. 7 dello

Statuto CIMAAV e al punto 1, lettera c), del Regolamento CIMAAV, terminata la fase sperimentale di cui sopra le parti si impegnano ad incontrarsi per la revisione degli aspetti prestazionali ed eventualmente contributivi.

Art. 32 Cassa integrazione salari

In caso di messa in Cassa Integrazione, il datore di lavoro corrisponderà all'operaio agricolo a tempo indeterminato una integrazione dell'indennità di legge pari al 16% del salario tabellare del mese in cui l'operaio viene posto in cassa integrazione riferito alla qualifica di appartenenza e relativi scatti.

I lavoratori a tempo indeterminato nei periodi in cui sono in cassa integrazione possono chiedere al datore di lavoro, a titolo di prestito, l'importo del salario mensile reale in rapporto alla qualifica di appartenenza che il lavoratore è tenuto a restituire all'atto della riscossione dell'assegno degli istituti previdenziali al netto del netto del 16% di cui al comma precedente.

In caso di inadempienza o di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, il datore di lavoro opererà la trattenuta sulle retribuzioni e sulle indennità spettanti al lavoratore.

Art. 33 Trattamento di prestito per infortunio sul lavoro

Avuto comunque riguardo all'art. 63 del vigente CCNL, agli operai a tempo indeterminato colpiti da infortunio sul lavoro, ferma restando la conservazione del posto di lavoro contrattualmente stabilita, il datore di lavoro corrisponderà a titolo di prestito il salario tabellare; le somme anticipate dovranno essere restituite dal lavoratore al momento dell'incasso delle indennità relative corrispostegli dall'Inail al netto della retribuzione giornaliera relativa al giorno in cui è occorso l'infortunio e di quella spettante per i tre giorni successivi (carenza assicuratrice prevista dalla legge).