



**Flai Cgil
Fai Cisl
Uila Uil**

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano
attività di contoterzismo in agricoltura

NELLA REGIONE LOMBARDIA

1 gennaio 2010

31 dicembre 2013

Il giorno 28 febbraio 2011 presso la sede della Federazione Lombarda Imprese di Meccanizzazione Agricola (FLIMA), Via Milano 4 in Cremona

tra

La **FLIMA** rappresentata dai sig Demicheli Clevio e Canesi Fabrizio

e le OO.SS. Regionali di:

FAI CISL rappresentata dal Segretario Regionale Sora Oliviero e dal Segretario Territoriale Zaffanelli Ivan

FLAI CGIL rappresentata dal Segretario Regionale Bermani Marco e dal Segretario Territoriale Dolci Massimiliano

UILA UIL rappresentata dal Segretario Regionale Giuliano Mino Grossi

si è sottoscritto il seguente accordo per il rinnovo del CIR dei dipendenti delle imprese che svolgono attività di contoterzismo in agricoltura come previsto dall'art.2 (punto b) del CCNL del 26/02/2008

Il contratto integrativo regionale avrà durata quadriennale con decorrenza 01/01/2010-31/12/2013.

ART. 1

RELAZIONI SINDACALI

In conformità a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 26/02/2008 è istituito un comitato paritetico regionale così composto:

- 3 membri designati dalla FLIMA;
- 3 membri designati dalle segreterie regionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, in ragione di un membro per ciascuna Organizzazione.

Il Comitato è operativo presso la sede della FLIMA.

Il Comitato si riunisce di norma due volte all'anno oppure ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta.

Nello specifico i compiti del comitato sono:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato paritetico regionale si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte dell'Unima le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte dell'Unima le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

Vista l'adesione contrattuale al fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (FORAGRI) il comitato regionale sentito il fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale di manodopera, si attiverà per organizzare i corsi necessari.

Infine il comitato assume l'impegno di svolgere un incisivo ruolo di contrasto al lavoro sommerso.

Una volta costituito l'Ente Bilaterale Regionale di cui all'art.11 del presente cirl, questi, assumerà tutte le funzioni del comitato paritetico.

ART. 2

ASSUNZIONI

Le assunzioni devono avvenire nel rispetto delle vigenti norme sul collocamento e dai contenuti dell'articolo 6 del vigente CCNL.

Tuttavia vista la stagionalità esistente nel settore e per meglio gestire le assunzioni a termine in grado di dare risposte alle necessità delle aziende e maggior garanzie occupazionali agli addetti si concorda quanto segue:

- a) Il nullaosta di assunzione può comprendere più fasi lavorative.
- b) Sono considerate fasi lavorative:
 - 1) aratura, sarchiatura, livellamento e concimazione dei terreni, anche con l'uso fanghi industriali,
 - 2) semina dei vari prodotti locali a pieno campo,
 - 3) irrigazione e trattamenti fitosanitari,
 - 4) raccolta, essiccazione e messa a dimora dei prodotti,
 - 5) trasporto del prodotto dal campo alle aziende di trasformazione.
- c) Alle interruzioni del lavoro senza retribuzione per avversità atmosferiche vengono aggiunti i seguenti:
 - 1) impraticabilità del campo per svolgere le lavorazioni in atto,
 - 2) tempi di intervallo che intercorrono tra la fine di una fase lavorativa e l'inizio della successiva,
 - 3) fermi per particolari riparazioni o manutenzioni dei mezzi con l'aiuto di assistenza esterna.

Eventuali controversie che potrebbero sorgere nella gestione dei punti a-b-c saranno materia di confronto del comitato paritetico come previsto dall'art. 1 del presente CIR.

ART. 2bis

RIASSUNZIONE OTD

I lavoratori stagionali assunti come previsto dall'articolo 2 del presente contratto possono essere riassunti dalla stessa azienda se presenteranno richiesta scritta entro 60 giorni dalla chiusura del rapporto.

I lavoratori stagionali possono richiedere, al raggiungimento delle 180 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi dalla data di assunzione, la trasformazione a tempo indeterminato del loro rapporto, come previsto dall'art. 6 del CCNL del 26 febbraio 2008

ART. 3

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali e può essere distribuito secondo le seguenti due modalità.

- TIPO A: 39 ore settimanali suddivise in 8 ore dal lunedì al giovedì più 7 ore al venerdì da valersi per tutti i mesi dell'anno.

- TIPO B:
 - 34 ore settimanali nei mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio per 7 ore giornaliere da lunedì a giovedì e 6 ore il venerdì;
 - 39 ore settimanali nei mesi di marzo, aprile, maggio, ottobre per 8 ore giornaliere da lunedì al giovedì e 7 il venerdì;
 - 44 ore settimanali nei mesi di giugno, luglio, agosto, settembre per 9 ore giornaliere da lunedì a giovedì e 8 ore il venerdì.

Si riserva la possibilità di scelta del tipo di orario, in base alle esigenze dell'azienda, con dovere di comunicarlo entro il 30 novembre di ogni anno al lavoratore, alle parti firmatarie del presente contratto e alla Direzione Prov.le del Lavoro.

È facoltà del lavoratore e in accordo con l'azienda aderire al monte ore individuale. Tale monte ore non dovrà superare le 80 ore annuali e sarà costituito da una parte di ore straordinarie effettuate nei 6 mesi di maggior stagionalità lavorativa.

Le ore accantonate saranno retribuite con una maggiorazione del 27%

Dette ore accantonate dovranno essere recuperate dal lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

ART. 4

CLASSIFICAZIONE

Ai fini dell'applicazione del presente contratto il personale viene classificato secondo quanto stabilito all'art. 8 del CCNL del 28 febbraio 2008

Alle qualifiche ivi indicate viene aggiunto nel terzo livello (ex parametro 175) la seguente figura professionale:

- il lavoratore, che è inquadrato nei parametri inferiore al 175, che ha svolto corsi di formazione professionale, o sulla sicurezza nei luoghi di lavoro Dlgs 81/08, o di specializzazione inerenti al settore.

Nel livello 5 (ex parametro 135) sono inquadrati gli operai assunti a tempo indeterminato al livello 6 che abbiano maturato un'anzianità aziendale o di settore di almeno 18 mesi.

Le parti, si impegnano ad esaminare nel corso della validità del contratto, eventuali nuove qualifiche e professionalità.

ART 5

PERMESSI STRAORDINARI

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, si concorda che a decorrere dalla firma del previsto CIRL al dipendente in caso di nascita, adozione o affido di un figlio spetta una giornata retribuita.

ART 6
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, all'atto dell'assunzione, le aziende distribuiranno il materiale informativo e la scheda di adesione ad ALIFOND.

ART. 7
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In riferimento a quanto previsto sulla materia dall'art. 22 punto 2 del CCNL del 28 febbraio 2008, viene demandato al livello provinciale la possibilità di istituire comitati paritetici con l'impegno di attivare tutte le azioni di competenza del livello decentrato di negoziazione contenute nel predetto articolo contrattuale.

ART. 8
RAPPRESENTANTE ALLA SICUREZZA

In riferimento a quanto previsto dall'allegato n. 5 del CCNL del 28/02/2008 si è stabilito che i rappresentanti alla sicurezza dei lavoratori (RLS) sono eletti in ogni singola azienda.

- I tempi della formazione delle RLS saranno definiti, dalle parti, dopo che avranno esperito una verifica in merito.
Verranno concordate le modalità per organizzare percorsi formativi in materia.

ART. 9
INDENNITA' LAVORI DISAGIATI

Il lavoratore che svolgerà tali lavori, dovrà effettuarli con tutti i mezzi di protezione individuali prescritti dalle disposizioni legislative e dovrà essere preventivamente e correttamente informato sul lavoro stesso. Si attuerà la rotazione delle mansioni tra più lavoratori, nello svolgimento di questi lavori.

Agli operai adibiti a lavori manuali in acqua (pulizia fossi, canali e parti chiuse) verrà riconosciuta un'indennità del 10% per ogni ora lavorata.

Agli operai adibiti all'irrigazione nelle ore notturne per più di 3 notti consecutive, viene riconosciuta una indennità del 10% su tutte le ore in aggiunta alla maggiorazione già prevista per il lavoro notturno

ART. 10
MALATTIA ED INFORTUNIO

Fermo restando quanto previsto sulla materia dall'art. 27 del CCNL del 28 febbraio 2008 riferito ai capitoli della:

- tutela della salute - visite mediche;
- assenza per malattia o infortunio;

- conservazione del posto;

per quanto attiene al trattamento economico riguardante gli operai si è stabilito che:

a far data dal 1 gennaio 2002, l'integrazione economica per i periodi di malattia a carico dell'azienda sarà del 90% della retribuzione per i primi 180 giorni.

Sempre a far data dal 1 gennaio 2002 l'integrazione economica per tutti i periodi d'infortunio sarà del 100% della retribuzione per i primi 180 giorni.

Il trattamento economico per gli impiegati rimane invece quello stabilito dallo stesso art. 27 del vigente CCNL.

Si precisa che di norma l'integrazione a trattamenti economici di malattia e/o infortunio per gli operai è a carico del datore di lavoro, salvo diversa disposizione stabilita a livello locale fra le parti con la costituzione di casse "extra legem" preposte a tale tipo di erogazione.

Almeno due giorni prima che siano superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, il dipendente a tempo indeterminato perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 3 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza per alcun istituto.

Nella fattispecie, sarà prevista l'anticipazione del TFR.

ART. 11

ENTE BILATERIALE REGIONALE CONTOTERZISTI

Sulla base della consolidata esperienza del CIMIOC di Cremona, le parti si impegnano a costituire l'Ente Bilaterale lombardo dei Contoterzisti.

L'Ente avrà il compito di:

- assicurare prestazioni sanitarie integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale agli operai delle aziende di Contoterzismo e ai loro familiari a carico.
- Svolgere tutte le attività assegnate al Comitato Paritetico Regionale (art. 1 CIRL).
- Integrare la malattia e gli infortuni agli operai fino al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno.

ART. 12

STUDI E CORSI DI FORMAZIONE

Vista l'adesione delle parti firmatarie del CCNL al fondo paritetico nazionale FORAGRI, il comitato paritetico Regionale si attiverà per progettare corsi di formazione continua per tutti i lavoratori.

Detti corsi si svolgeranno nei periodi di minor impegno lavorativo per le aziende.

ART. 13

ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione di quanto previsto dal ccnl vigente, quali condizioni di miglior favore definite dall'ex articolo 1 della legge n°297/1982, si concorda l'anticipazione del trattamento di fine rapporto per le seguenti casistiche:

- acquisto terreno prima casa;
- ristrutturazione della prima casa anche per i figli;
- spese matrimoniali documentate.
- Ai sensi della legge n°53/2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dell'astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino nonché per i congedi formativi.
- Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'istituto assicuratore con il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo.
- Nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento pre adottivo internazionale di cui al comma 2 dell'art.27 del dlgs 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato ove la richiesta di adozione o affidamento è stata presentata, a fronte di presentazione di idonea documentazione.
- Per le spese da sostenere per le patologie di particolare gravità e per gli stati di tossicodipendenza.
- Per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a seguito di lunga malattia.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

ART. 14

RETRIBUZIONE INTEGRATIVA REGIONALE

La voce salario regionale viene aumentata di € 40 mensili a parametro 175 con decorrenza:

01/03/2011 euro 20

01/01/2012 euro 10

01/01/2013 euro 10

Come da tabella salariale regionale.

Al 28/2/2011		Dall'01/03/2011		Dall'01/01/2012		dall'1/01/2013	
param	attuale	Val. aum.	totale	Val. aum.	totale	Val. aum.	totale
100	79,00	11,41	90,41	5,70	96,11	5,70	101,81
135	107,00	15,45	122,45	7,73	130,18	7,73	137,91
150	119,00	17,18	136,18	8,59	144,77	8,59	153,36
175	138,50	20,00	158,50	10,00	168,50	10,00	178,50
200	158,00	22,82	180,82	11,41	192,23	11,41	203,64
220	174,40	25,18	199,58	12,59	212,17	12,59	224,76

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla stipula del presente accordo verrà riconosciuta una una-tantum di € 250 uguale per tutti i livelli di inquadramento a copertura del periodo di carenza contrattuale (1/1/2010 - 28/2/2011) da erogarsi con la mensilità di marzo 2011. Per i lavoratori assunti dopo il 1/1/2010 tale somma verrà raggugliata ai mesi di effettivo lavoro.

ART 15

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Nelle province e nei territori dove sia a livello individuale che collettivo sono state definite condizioni di miglior favore rispetto alla normativa contrattata dal presente accordo e sono in vigore contrattazioni territoriali precedentemente sottoscritte, esse continueranno ad essere vigenti nella parte migliorativa.

In tale ambito è considerata migliorativa anche l'esistenza delle casse extra-*legem* attualmente operanti in contesti provinciali.

ART. 16

PREMIO CONTINUITA' PROFESSIONALE

A partire dal primo gennaio 2011 il premio annuo collegato alla continuità professionale presso la stessa azienda viene elevato a:

€ 100 al raggiungimento dei 10 anni di anzianità

€ 120 " " 15 " "

tale somma sarà liquidata con la busta paga del mese di dicembre.

ART. 17

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2010, salvo le decorrenze specificate nei singoli articoli, e scade il 31 dicembre 2013 e s'intende prorogato se nessuna delle parti provvede alla disdetta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In merito all'art. 25 del CCNL le parti hanno valutato l'assoluta particolarità del settore in merito alle trasferte e missioni e si impegnano, nei rispettivi ruoli, a sensibilizzare le proprie delegazioni trattanti ad utilizzare nel rinnovo del CCNL in scadenza al 31/12/2011 tutti gli strumenti che consentano di trovare adeguate soluzioni alla particolare organizzazione del lavoro. Le parti infatti, confermando che si tratti di orario lavorativo eccedente il normale orario contrattuale, ritengono necessario trovare forme di rimborso e/o indennità più funzionali alle condizioni del settore.