

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 Febbraio 2017 presso la sede di Confagricoltura Milano-Lodi e Monza Brianza – Via Agello 4 - Lodi

TRA

la Confagricoltura Milano-Lodi e Monza Brianza rappresentata dal direttore Dott. Luigi Curti e dai funzionari Alberto Bottini e Ugo Inzaghi ;

la Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti di Milano-Lodi e Monza Brianza rappresentata da Laura Monticelli

la Confederazione Italiana Agricoltori di Milano-Lodi e Monza Brianza rappresentata da Paolo Ambrosioni

E

la Fai Cisl di Lodi, rappresentata da Gianluca Grazioli e Alessandro Cerioli ;

la Flai Cgil di Lodi rappresentata da Davide Torbidi

la Uila Uil di Lodi rappresentata da Domenico Ossino

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli, florovivaisti ed orticoli della provincia di Lodi , di seguito CPL Lodi, che modifica nelle parti di seguito indicate il CPL Lodi del 12 aprile 2012.

1) **Durata del contratto**

1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2019

2) **Contratto a termine**

In sede di stesura del presente Contratto Provinciale, le parti si impegnano a redigere il testo contrattuale relativo alla materia dei contratti a termine in modo più chiaro e completo al fine di rendere tale istituto così importante per le dinamiche dei rapporti di lavoro nell'agricoltura lodigiana, più efficace ad arginare conseguentemente un potenziale uso improprio dei Voucher.

3) **Contratti di appalto**

Viene inserito nell'attuale articolato il seguente comma: " la ditta subentrante in un appalto deve inquadrare il proprio personale sia previdenzialmente che contrattualmente nel settore agricolo e florovivaista della provincia ove si svolge l'attività".

Le parti assumono l'impegno di dar seguito a quanto già previsto dall'avviso comune sulla materia in parola attraverso un percorso congiunto che consenta di stabilire rapporti certi con la istituzione provinciale di Lodi, nonché con i rappresentanti istituzionali dei comuni della suddetta provincia al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal CPL in tema di appalti.

4) **Classificazione**

per la figura professionale dell'allievo viene allungato il periodo di permanenza nell'inquadramento nella categoria Qualificato Super nel settore agricolo



tradizionale e orticolo a 36 mesi ; anche nel settore florovivaistico la figura dell'allievo viene spostata a Livello C2 ed il periodo di permanenza in tale livello viene allungato a 36 mesi.

Nel settore florovivaista viene inserita la figura professionale "dell'allievo esperto", inquadrato a Livello C con la seguente declaratoria: "è il lavoratore che ha svolto per almeno 36 mesi di anzianità professionale la mansione di allievo e per ulteriori 12 mesi perfeziona i compiti assegnati alla qualifica di destinazione finale prevista con l'inquadramento a Livello B".

Si assume l'impegno di costituire fra le parti una commissione composta da un membro per ciascun soggetto firmatario del presente contratto di lavoro con il compito di elaborare un mansionario in tutti i settori in cui è suddivisa la classificazione del personale al fine di rendere maggiormente corrispondente i profili professionali alle mutate dinamiche del mercato del lavoro agricolo lodigiano , in linea con quanto stabilito dalla commissione regionale istituita tra le parti.

5) **Welfare contrattuale - previdenza ed assistenza**

nell'attesa di una definizione di un adeguato ammortizzatore sociale di carattere legislativo viene in via sperimentale, compatibilmente con la situazione economico-finanziaria dell'ente CIMEB, con decorrenza dal 1° marzo 2017 istituita una prestazione assistenziale a favore dei lavoratori agricoli e florovivaisti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro viene risolto per giustificato motivo oggettivo (punti da 2 a 8 dell'attuale art. 57 del CPL,) nonchè per dimissioni per giusta causa.

A tal proposito verrà redatto entro il 28 febbraio 2017 un regolamento le cui linee essenziali sono le seguenti:

- a) certificazione dall'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per i motivi sopra richiamati;
- b) certificazione dello stato di disoccupazione per i periodi per i quali viene erogata l'anzidetta prestazione assistenziale;
- c) trattamento economico stabilito nel seguente modo :
 - ove la risoluzione del rapporto di lavoro riguardi un solo lavoratore :
 - € . 600,00 lordi il primo mese di disoccupazione;
 - € . 500,00 lordi il secondo mese di disoccupazione;
 - € . 400,00 lordi il terzo mese di disoccupazione;
 - dal quarto mese non viene erogato alcun sussidio.

Nel caso la risoluzione del rapporto di lavoro coinvolgesse due lavoratori nella medesima azienda, l'importo di cui sopra viene diminuito per ciascun mese di € . 50,00.-
Ulteriore diminuzione di € . 50,00 viene prevista nei casi di tre risoluzioni del rapporto di lavoro per la medesima azienda.

Viene altresì stabilito un limite massimo di erogazione della prestazione assistenziale in caso di licenziamenti individuali plurimi o collettivi superiori alle 3 unità per l'importo complessivo ad evento per singola azienda di € . 4.000,00, che nel caso di licenziamenti da 4 a 8 unità verranno suddivisi in due tranches mensili e per licenziamenti superiori alle 8 unità in unica tranche alla fine del primo mese di disoccupazione.

Si assume l'impegno di rivisitare a livello di CIMEB la materia dell'integrazione alla prestazioni di malattia, infortunio e maternità obbligatoria al fine di dare piena ed efficace attuazione a quanto previsto dall'ultimo comma degli attuali artt. 43 e 44 del CPL in materia di assicurazione del pagamento intero senza alcuna trattenuta dovuta ad assenza



per malattia, infortunio e maternità obbligatoria, delle mensilità aggiuntive della 13° e 14° mensilità.

6) **Malattia ed infortunio**

- In caso di malattia oncologica e/o equivalente, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di dodici mesi.

Per tutti gli altri casi di malattia, è data possibilità ai lavoratori di richiedere un periodo massimo di aspettativa non retribuita, pari a mesi sei, sempre che ne facciano richiesta scritta, con allegato certificato medico, almeno 15 giorni prima del termine del periodo di compenso.

7) **Tariffa speciale per il lavoro notturno**

Per gli addetti agli allevamenti e ai caseifici la tariffa speciale per lavoro notturno viene stabilita ed erogata in quote mensili, sulla base di 26 giorni lavorativi. I relativi importi sono i seguenti:

ANNO 2017

per chi inizia alle ore 5:00	€uro 43,00 mensili
per chi inizia alle ore 4:00	€uro 78,00 mensili
per chi inizia alle ore 3:00	€uro 110,00 mensili

ANNO 2018

per chi inizia alle ore 5:00	€uro 46,00 mensili
per chi inizia alle ore 4:00	€uro 81,00 mensili
per chi inizia alle ore 3:00	€uro 115,00 mensili

ANNO 2019

per chi inizia alle ore 5:00	€uro 50,00 mensili
per chi inizia alle ore 4:00	€uro 85,00 mensili
per chi inizia alle ore 3:00	€uro 120,00 mensili

Nei casi di giornate lavorate inferiori a 26 mensili si procederà alla riduzione proporzionale di detti importi.

Nel settore agrituristico l'orario notturno è stabilito dalle ore 22,00 alle ore 6,00
E' confermato quant'altro previsto in materia dal vigente CPL.

8) **Aumento salariale**

a) per il settore agricolo tradizionale, orticolo, agrituristico e florovivaistico, a decorrere dal 1° gennaio 2017 le retribuzioni in vigore al 31 dicembre 2015 vengono elevate del 2,3%


b) retribuzione provinciale di produttività (già premio provinciale di produttività)

Viene riformulato il capitolo contrattuale del premio provinciale di produttività sulla base delle seguenti linee.

Gli importi del premio provinciale di produttività attualmente in vigore rimangono confermati per tutta la durata del presente CPL (2016-2019)

-a decorrere dal 1° gennaio 2017 il citato premio provinciale di produttività assume la voce di "retribuzione provinciale di produttività"

- viene introdotto un nuovo indice denominato indice di assiduità, il cui peso può variare da 0 al 12%, in relazione al fatto di assicurare fino a 300 giornate annue (250 per chi svolge l'orario settimanale di lavoro su 5 giorni) nel qual caso l'indice di assiduità è pari al 12%; per chi invece assicura da 280 a 299 giornate



annue, l'indice di assiduità sarà pari al 6% (da 233 a 249 per coloro che lavorano su 5 giorni la settimana); sotto le 280 giornate (233 per i lavoratori su 5 giornate settimanali) l'obiettivo assiduità non viene raggiunto.

Si precisa che a concorrere alle giornate utili per il raggiungimento dell'obiettivo assiduità oltre alle giornate effettivamente svolte vanno conteggiate pure le assenze per ferie, i permessi retribuiti, (art. 22-23 CPL), i permessi straordinari (art.21 CPL) l'assenza per maternità obbligatoria, le festività infrasettimanali, le assenze per CISOA dovute alle intemperie e alla stasi stagionale.

In caso di assenze prolungate e continuative oltre i 30 giorni lavorativi, a partire dal 31 giorno lavorativo e fino al permanere dell'assenza dal lavoro la retribuzione provinciale di produttività non verrà erogata.

Per gli OTD, la procedura di pagamento è confermata nella forma e nelle modalità attualmente previste dal CPL.

Il premio provinciale di produttività (già premio provinciale di professionalità) , verrà erogato in due rate , la prima coincidente con la retribuzione del mese di agosto dell'anno di riferimento , la seconda con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a conguaglio.

La commissione "Premio provinciale di produttività" si riunirà obbligatoriamente 2 volte per anno solare e precisamente nel mese di agosto dell'anno di competenza e nel mese di aprile dell'anno successivo, per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti .

Le assunzioni e le cessazioni durante l'anno seguiranno di massima i criteri attualmente indicati nel CPL.

Per quanto stabilito in ordine all'istituto contrattuale in argomento le parti, entro la stesura del testo contrattuale, si impegnano a riscrivere integralmente il relativo capitolo.

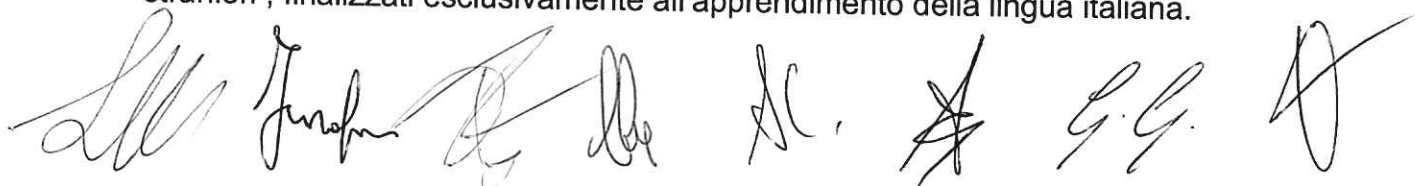
10) **Sospensioni - Risoluzioni del rapporto di lavoro - provvedimenti disciplinari**

Le parti entro la stesura del presente CPL si impegnano a rivisitare il testo contrattuale riguardante la materia titolata al fine di renderlo più chiaro soprattutto nelle sue parti procedurali recependo altresì quanto introdotto dalle vigenti norme legislative in materia.

11) **Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

Trasformare la nota a verbale inserita nel CPL all'art. 35 riguardante il TFR, in un articolo distinto titolato "acconto su trattamento di fine rapporto, specificando sia le norme contenute in materia nel testo legislativo, sia quanto già indicato dal testo contrattuale, prevedendo altresì l'ipotesi di erogazioni di più acconti purché nel complesso non si superi il limite del 70% dell'importo maturato così come stabilito dalle richiamate vigenti norme legislative che regolano la materia. Inoltre l'anticipo del T.F.R. deve essere riconosciuto anche ai lavoratori che devono sostenere spese per il ricongiungimento familiare, nonché ai lavoratori in aspettativa non retribuita per malattia nei casi di gravi e prolungate patologie, quando ne facciamo richiesta , con modalità di erogazione da stabilire in ambito aziendale.

12) **Permessi retribuiti** : vengono elevati a 40 ore i permessi retribuiti per i lavoratori stranieri , finalizzati esclusivamente all'apprendimento della lingua italiana.



13) **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** : La Cimeb , procederà alla stampa ed alla divulgazione di un vademecum , tradotto nelle lingue straniere più diffuse fra i lavoratori, alla cui distribuzione provvederanno le organizzazioni sottoscrittrici del presente contratto.

14) **Recepimento delle norme introdotte dal CCNL del 12/10/2014.**

CONTRATTO TIPO MI-LO-MB



Alberto Berti



CONTRATTO TIPO MI-LO-MB

Giuseppe

CIA MI-LO-MB



FAI - CISL



FLAI - CGIL



UILA - UIL

