

**ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTERPROVINCIALE DI LAVORO
PER OPERAI AGRICOLI , FLOROVIVAISTI E GIARDINIERI CUSTODI
SOTTOSCRITTO IL 23-02-2017 CON VIGENZA DAL 01-01-2020 AL 31-12-2023 ,
VALENZA ECONOMICA FINO AL 31-12-2021. IL PRESENTE CONTRATTO E'
INTEGRATIVO DEL CCNL DEL
19-06-2018.**

Tutte le parti contrattuali e precisamente:

- Confagricoltura Como Lecco - Stefano Peverelli e Bianchi Dario
- Coldiretti Como lecco – Giovanni Luigi Cremonesi e Alessandro Giunta
- Cia Alta Lombardia - Peppino Titone, Cattaneo Sandra
- FLAI CGIL Como e Lecco – Cristina Barbaglia, Giovanni Petrone
- FAI CISL dei Laghi e FAI CISL di Monza e Brianza- Vincenzo Nisi, Silvano Scaccabarozzi
- Uila UIL territoriale – Pietro D'Antone

**CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO CHE AL TESTO VIGENTE DEL 23-02-2017
VENGONO AGGIUNTI I PUNTI E LE INTEGRAZIONI SEGUENTI**

STRUTTURA e ASSETTO del CIPL

Parte introduttiva :

Il contratto provinciale di lavoro integra il Contratto Collettivo Nazionale del 19 giugno 2018, consolida le norme contenute dal precedente Contatto Provinciale del 01/01/2016, pertanto le norme in esso contenute sono direttamente operanti nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori delle provincie di Como e Lecco.

Tali norme si intendono espressamente vincolanti per le parti firmatarie del presente accordo, le quali si impegnano a sensibilizzare i propri associati ed iscritti allo loro applicazione

Decorrenza e durata

Il Presente Contratto Provinciale di Lavoro decorre dal 1.1.2020 e scade :

31.12. 2021 per la parte economica

31.12. 2023 per la parte normativa

Il CIPL conserverà la sua integrale efficacia fino ad un suo esplicito rinnovo.

Efficacia del Contratto

Le norme del CIPL e CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti.

Sistema di Relazioni Sindacali

Regolamento per il funzionamento Osservatorio Provinciale definito nello Statuto EBAT Como/Lecco (finalità e scopi) e avvio Rete Lavoro agricolo di qualità come azione concreta delle Parti

Art. 1 bis DEFINIZIONE DI FASE LAVORATIVA

Nel rispetto dei contenuti dell' art. 13 titolo III – Assunzione – del C.C.N.L. del 01/01/2018 si definisce quanto segue:

- la stagionalità della fase lavorativa è una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura.
- il rapporto di lavoro a termine in agricoltura è regolato dalla legge 83/70; non è pertanto applicabile il D.Lvo. 368/2001 (art. 10,c.2 del d. lvo. 368/2004 esclusioni e discipline specifiche).

Definizione

Per fasi lavorative si intende il periodo di tempo presunto necessario alla esecuzioni di operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo sia nel settore della produzione vegetale che animale comprendendo anche i vari servizi connessi (ad esempio la manutenzione e la costruzione di aree verdi pubbliche e private), non necessariamente , la fase lavorativa coincide con i periodi stagionali presentandosi in provincia di Como e Lecco ; specie nel settore del florovivaismo, fasi lavorative legate a periodi contrattuali con la committenza pubblica e privata avendo termini di fine lavori non perentori ne certi.

Le fasi lavorative più rilevanti e tipiche delle provincie di Como e Lecco sono le seguenti:

- a) Lavori in terreni – giardini pubblici e privati per manutenzioni e o costruzioni di aree verdi,
- b) Fasi di cicli produttivi in allevamenti avicoli e zootecnici in generale,
- c) Fienagione, raccolta, vendemmia e altri lavori agricoli stagionali ,
- d) Manutenzioni e pulizie boschive.
- e) Attività connesse e vendita diretta stagionale

Art 4) CIPL

- area 1° - DECLARATORIA; aggiungere al livello specializzato gli addetti alla preparazione della carne sul banco di vendita

- area 2° - DECLARATORIA; aggiungere al livello QUALIFICATO la figura degli addetti al benessere senza attestato formativo

- area 2° - DECLARATORIA; inserire al livello QUALIFICATO gli operai addetti al servizio di spalatura neve con macchine operatrici complesse.

Art 5) CIPL

- area 1° - DECLARATORIA; aggiungere al livello Specializzati: fabbri, falegnami , muratori , meccanici addetti come ausiliari alle attività di costruzione e manutenzione del verde.

- area 2° - DECLARATORIA; inserire al livello qualificati gli operai addetti al servizio di spalatura neve con macchine operatrici complesse.

Art6) CIPL

L'orario di lavoro, stabilito in 39 ore settimanali, pari a ore 6,30 giornaliere (169 mensili), potrà essere distribuito, sia nelle aziende agricole che in quelle florovivaistiche, come disciplinato dagli art. 7 ed 8.

Art. 7 sostituire articolo CIPL.(orario di lavoro nelle aziende agricole)

Fermo restando quanto previsto nel merito dal vigente CCNL (sei ore e trenta minuti su sei giorni) l'orario di lavoro settimanale potrà essere distribuito:

- su cinque giorni e mezzo (sette ore su cinque giorni più una giornata di 4 ore),
- su cinque giorni (otto ore su quattro giorni e il quinto sette).

Si considera lavoro notturno quello eseguito dalle ore 20 alle ore 06, nei periodi di applicazione dell'ora legale dalle 22 alle ore 05.

A fronte di particolari condizioni climatiche e geografiche delle nostre province si concorda che per un periodo massimo di 120 giorni lavorativi all'anno è possibile aumentare l'orario di lavoro giornaliero di un'ora. Tale aumento dovrà essere compensato con pari riduzione dell'orario normale di lavoro in altro periodo dell'anno. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione contrattuale (39 ore settimanali) sia nei periodi di superamento dell'orario che di diminuzione. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno si dovrà effettuare la compensazione in denaro del lavoro prestato in più o in meno rispetto alle 39 ore settimanali .

Art 7 bis CIPL FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO AGRITURISMI E VENDITA DIRETTA

Per gli operai addetti alle attività connesse dell'agricoltura svolte nel rispetto della normativa nazionale e regionale, in particolare per gli addetti all'attività agrituristica in ogni sua forma, e gli addetti alla vendita diretta (sia in spacci aziendali sia al di fuori dell'azienda), in considerazione della evidente necessità di un orario flessibile, l'orario settimanale di lavoro potrà essere distribuito su 39 ore settimanali su cinque o sei giorni compresi fine settimana e festivi con un massimo di nove ore a giornata e con un minimo di 4 ore.

- Le ore di lavoro festive e notturne ricadenti in normali turni periodici verranno retribuite come previsto dal CCNL con la sola maggiorazione del 10%.
- Il lavoro straordinario, esclusivamente per queste tipologie di aziende, scatterà solamente al superamento delle 39 ore conteggiate sia per OTI che OTD a settimana

Per soddisfare particolari esigenze dei lavoratori o aziendali potranno essere concordati orari diversi da quanto sopra previo accordo con i rappresentanti delle parti sociali datoriali e sindacali.

Nella lettera di assunzione è opportuno che venga richiamato l'orario di lavoro che verrà applicato e previsto dalle opzioni sopra indicate. Sono comunque fatti salvi gli accordi di fatto esistenti che rientrano in tali opzioni.

Art. 10 CIPL

Eliminare il secondo e il quarto comma, non è materia delegata al CIPL (comunque togliere ed il termine del 31-05)

Art. 15 CIPL

Si definisce Diaria: l'indennità giornaliera spettante ai lavoratori dipendenti, a titolo di rimborso spese di viaggio e di soggiorno, quando sono comandati a svolgere la loro attività fuori sede ovvero indennità di trasferta. (si chiarisce che la diaria è alternativa al rimborso piè di lista, rimborso pasto)

I lavoratori assunti per prestare servizio in azienda e comandati saltuariamente a prestare servizio fuori azienda avranno diritto a una diaria di euro 9,55 al giorno dal 01-04-2021.

Tale indennità non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza dell'azienda.

Il tempo impiegato per il viaggio con i mezzi dell'azienda, sarà pagato con la tariffa del lavoro ordinario e il tempo di percorrenza non viene computato nell'orario giornaliero di lavoro.

I lavoratori che, viceversa, vengono assunti per lavorare abitualmente fuori azienda e cioè in cantiere, fino alla distanza di km. 50, rilevati dal percorso più breve individuato da google maps, dal centro di raccolta aziendale al cantiere, e aventi a disposizione un automezzo della ditta idoneo per gli spostamenti dalla sede aziendale al cantiere e ritorno, sarà corrisposta una diaria di euro 8,28 al giorno dal 01-04-2021. Nel caso specifico l'orario di lavoro avrà inizio e termine sul cantiere, fatta eccezione per gli spostamenti che possono avvenire nel corso della giornata, i quali sono considerati tempo di lavoro a tutto gli effetti.

Qualora l'azienda chieda ai dipendenti, per il loro trasporto da e al cantiere, di trovarsi con propri mezzi in un unico posto, l'azienda sarà tenuta a corrispondere un rimborso forfetario aggiuntivo, alla diaria di euro 8,28, di euro 1,32 al giorno dal 01-04-2021. Le indennità di cui al presente articolo non spettano per i lavori in azienda e per i lavori nel comune di residenza dell'azienda.

Agli autisti viene riconosciuto l'orario effettivo di lavoro, comunque retribuito come lavoro ordinario.

Per cantieri posti a distanza superiore ai 50 km e fino agli 80 km la diaria spettante sarà di euro 14,25 dal giorno 01-04-2021.

Per i cantieri posti a distanze superiori a 80 km ai lavoratori verrà retribuito il tempo di viaggio con la tariffa del lavoro ordinario e il tempo impiegato non verrà computato nell'orario giornaliero di lavoro, oltre ad euro 8,28 dal 01-04-2021 come previsto per le diarie fino a 50 km.

Art.17 CIPL

avventizi inserire dopo le parole "30 giorni" la parola Lavorati

Art. 18 CIPL

Quote sindacali: Correggere riferimento all'Art. 86 (non 82) del CCNL

Art. 22 CIPL

Chiarire che l'indennità dovuta al lavoratore in caso di decesso è quella prevista per il licenziamento

Art. 23 CIPL

Chiarire che l'indennità dovuta al lavoratore in caso di decesso è quella prevista per il licenziamento

Art.30 CIPL

Viene eliminato l'ultimo capoverso in quanto superato dalla legge in merito

AUMENTI SALARIALI

- aumenti retributivi dell'1,8% da applicare a tutte le retribuzioni ed indennità economiche previste con decorrenza dal 01-04-2021.

Ai lavoratori in forza al 1 maggio (OTI e OTD) verranno riconosciuti gli arretrati relativi al solo aumento del salario base a titolo di conguaglio compensi per il periodo 01-01-2021 al 31-03-2021 entro la retribuzione del mese di maggio 2021

Viene concordato inoltre


- Assorbimento nel contratto floro del CCNL dei giardinieri di ville private con salvaguardia dei diritti acquisiti.

Como 29-03-2021

Confagricoltura Como Lecco

Coldiretti Como Lecco

Cia AltaLombardia

FLAI CGIL Como Lecco

FAI CISL dei Laghi e di Monza e Brianza

UILA UIL Territoriale MI NB LAGHI

