



CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Novara

01/01/2012 - 31/12/2015

**RINNOVO DEL CONTRATTO INTERPROVINCIALE DI LAVORO
PER GLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI NOVARA
E DEL V.C.O.**

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 gennaio 2013 presso la sede dell'Unione Interprovinciale Agricoltori di Novara e VCO sita a Novara in Via Ravizza 4

tra

L'Unione Interprovinciale Agricoltori di Novara e VCO rappresentata dal Presidente Giuseppe Ferraris, dalla Vice Presidente Paola Battoli, dal Direttore Roberto Sonzini e da Raffaella Bovio;

La Federazione Interprovinciale Coltivatore Diretti di Novara e VCO rappresentata dal Presidente Paolo Rovellotti, dal Direttore Giancarlo Ramella e da Giuseppe Ravizzotti;

La Confederazione Italiana Agricoltori Interprovinciale di Novara Vercelli e VCO rappresentata dal Presidente Antonio Tamburelli, dal Direttore Giovanni Cardone e da Mariangela Loda;

e

La FLAI CGIL di Novara rappresentata dal segretario Daniele Ghiglietti;

La FLAI CGIL del VCO rappresentata dal segretario Mario Giunta;

La FAI CISL di Novara rappresentata dal segretario Gabriella Mele;

La FAI CISL del VCO rappresentata dal segretario Vincenzo Cupelli;

La UILA UIL di Novara e VCO rappresentata dal segretario Francesco Vendola e da Silvano Petruccelli.

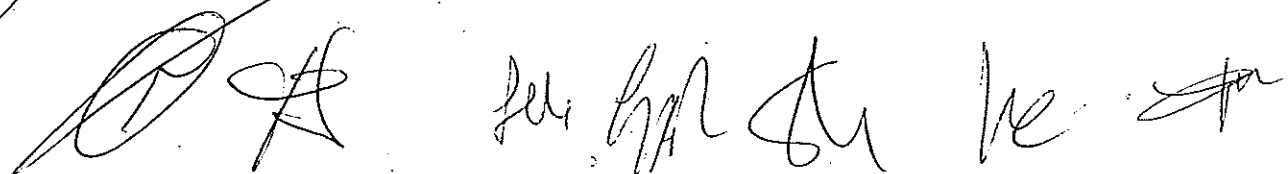
Si è convenuto

di rinnovare il contratto di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti delle Province di Novara e VCO scaduto il 31/12/2011 e valevole per il quadriennio 2012/2015 e a tal fine

si concorda e si stipula quanto segue

1) CASSA EXTRALEGEM E BILATERALITA'

Premesso che, in attuazione di quanto previsto dal protocollo di riforma degli assetti contrattuali del 22.09.2009, tra le parti firmatarie del CCNL è stato siglato in data 30.07.2012 un verbale di accordo per la definizione congiunta delle linee guida per la riorganizzazione e valorizzazione delle casse extra-*legem*/enti bilaterali e che attualmente non sono state ancora definite le procedure attuative, si ritiene di subordinare a queste ogni decisione di modifica della CIMIAV a livello territoriale.



Si conviene altresì di riunire l'Osservatorio Provinciale entro la data del 30 aprile 2013 per concretizzare gli obiettivi e le finalità previste dall'art. 5 del vigente CPL ed al fine di intraprendere un'analisi riferita agli aspetti operativi, logistici ed economici per la futura costituzione dell'ente bilaterale, nonché di individuare un percorso volto alla fattibilità di correlare gli aumenti retributivi a specifici obiettivi di produttività aziendale in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

In riferimento all'art. 49 del vigente CCNL operai agricoli e florovivaisti per la parte "WELFARE CONTRATTUALE", valgono le norme stabilite dalla Cassa Extra-Legem interprovinciale (CIMIIV).

2) PERMESSI STRAORDINARI

Le previsioni di cui all'art. 25 del vigente CPL vengono così modificate:

- Il permesso retribuito per l'operaio a tempo indeterminato relativamente alla malattia del bambino di età compresa tra i tre e gli otto anni viene portato da due a tre giorni.
- Il permesso riconosciuto in caso di decesso di parente entro il secondo grado per l'operaio a tempo determinato è quello previsto dalla L.53/2000.

3) INTEGRAZIONE TRATTAMENTO MALATTIA

Viene stabilita l'integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'inps, come di seguito riportato:

- dal 1° al 3° giorno: 85% della retribuzione media giornaliera.
- dal 4° al 15° giorno: 35% della retribuzione media giornaliera.
- dal 16° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera.
- dal 21° al 180° giorno: 33,34% della retribuzione media giornaliera.

4) TRASFERTE

Stante la necessità delle aziende di comandare i dipendenti a svolgere l'attività lavorativa in luoghi diversi dalla sede di lavoro, per le trasferte con pernottamento si concorda un preavviso di almeno tre giorni, fatto salvo non prevedibili necessità aziendali.

Qualora non fosse possibile la presentazione del piè di lista, il rimborso del pasto è fissato in € 11,00.

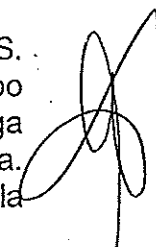
5) UTILIZZO MEZZO DI PROPRIETA' DIPENDENTE

Qualora l'azienda, per motivi di servizio, richieda al dipendente di utilizzare la propria autovettura, dovrà riconoscere un rimborso chilometrico almeno secondo le tabelle della Regione Piemonte.

Per chi è comandato quotidianamente all'utilizzo della propria autovettura per motivi di servizio, l'azienda dovrà sottoscrivere una polizza assicurativa Kasko.

6) FESTIVITA'

Per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta all'operaio a tempo indeterminato, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa. Qualora la festività ricada nella giornata di domenica, verrà corrisposto 1/26 della retribuzione.



7) FERIE

Fermo restando che agli operai con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative, le aziende possono optare per la maturazione oraria delle ferie; in tal caso le ferie maturate saranno pari a 169 ore all'anno.

8) PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto a tempo determinato per prestazioni inferiori a 51 giornate è soggetto ad un periodo di prova di 3 giorni lavorativi; per prestazioni superiori a 51 giornate il periodo di prova è di 8 giorni lavorativi.

9) APPALTI

Le parti si danno reciprocamente atto che il ricorso agli appalti debba avvenire nel pieno rispetto delle previsioni di legge.

In particolare le aziende dovranno accertarsi che il soggetto appaltatore:

- sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio di impresa;
- sia impresa regolarmente abilitata ad effettuare determinate specifiche lavorazioni e sia regolarmente iscritta al registro delle imprese presso la camera di commercio;
- dia pieno rispetto al CCNL operai agricoli e florovivaisti, nonché al CPL operai agricoli e florovivaisti delle province di Novara e VCO, per gli eventuali lavoratori dipendenti e alle previste norme di sicurezza individuale;
- sia in regola con i versamenti previdenziali di legge e contrattuali. A tal proposito l'appaltatore dovrà consegnare all'appaltante regolare copia del DURC (documento unico di regolarità contributiva);
- ogni lavoratore utilizzato sia dotato di apposito tesserino di riconoscimento.

Ogni contratto di appalto deve risultare da atto scritto.

10) LAVORATORI IMMIGRATI

Si concorda di tradurre in lingua inglese le informazioni essenziali sulla salute e sicurezza sul lavoro.

11) RETRIBUZIONE

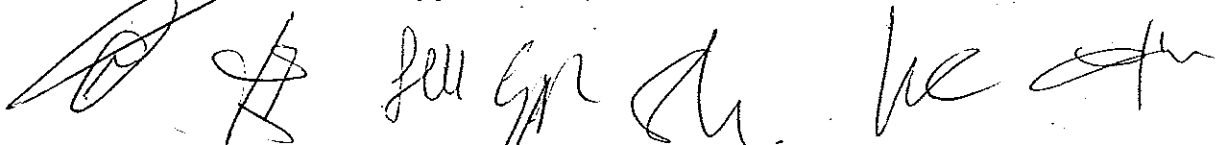
Il salario contrattuale provinciale in vigore al 31 dicembre 2011 viene incrementato nella misura percentuale complessiva del 5,5% da corrispondersi in un'unica soluzione a decorrere dal 01 gennaio 2013.

Per chiarezza ed in omogeneità con il contratto nazionale si concordano tabelle salariali per ogni settore contrattuale come segue:

- per gli OTI: qualifica (area), salario contrattuale (nazionale + provinciale), scatti di anzianità salario lordo, percentuali di trattenute previdenziali e percentuali di trattenute contrattuali.
- per gli OTD: qualifica (area), salario contrattuale (nazionale + provinciale), 3° elemento, salario lordo, percentuali di trattenute previdenziali e percentuali di trattenute contrattuali e percentuale di tfr.

12) VOCI DETASSABILI DELLA RETRIBUZIONE

Le parti convengono di recepire nel presente accordo le disposizioni del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010 per gli istituti. - quali a mero titolo



esemplificativo, le erogazioni premiali e i trattamenti economici per lavoro straordinario, supplementare, a turni, notturno, festivo e domenicale – riconducibili, ai sensi della circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 emanata dall'Agenzia delle Entrate di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali.

Le imprese pertanto applicheranno a favore del personale dipendente, salvo espressa rinuncia, il regime fiscale agevolato di cui in premessa che sarà ulteriormente definito dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui all'art. 33, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183, nei limiti ed alle condizioni previsti dalla normativa applicabile, alle somme erogate ai dipendenti, sempre che le stesse siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegati ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

13) NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

Premesso che l'Osservatorio Interprovinciale ha individuato la necessità di regolamentare alcune figure professionali che sempre più trovano spazio nelle tipologie aziendali di recente sviluppo, si concorda quanto segue:

- l'operaio impiegato nelle attività di trattamento delle biomasse vegetali e da reflui zootecnici, addetto al caricamento, alla manutenzione e gestione ordinaria del digestore anaerobico per la produzione di biogas, viene inquadrato nel livello D-ex qualificato.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cade in regolari turni periodici si applicherà una maggiorazione del 20%.

- l'operaio agricolo che svolge anche l'attività di animatore/guida all'interno della fattoria didattica, viene inquadrato nel livello D- ex qualificato.

14) LAVORO STRAORDINARIO

Si conviene che le prestazioni di lavoro straordinario abbiano un limite annuo di 250 ore nella piena e libera disponibilità del datore di lavoro – nel rispetto delle previsioni di legge - e che tale limite possa essere innalzato di ulteriori 50 ore in presenza dell'assenso del dipendente.

15) ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro di cui all'art. 20 del CPL operai agricoli e florovivaisti di Novara e VCO in vigore al 31.12.2011 può essere dall'azienda rimodulato nel rispetto del limite massimo settimanale di 48 ore e nei limiti della flessibilità già in esso contemplata.

16) Per le aziende apicole ed agrituristiche l'orario notturno è fissato tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

Relativamente alle aziende agrituristiche, a decorrere dal 01 gennaio 2013 si applicano le seguenti maggiorazioni:

lavoro festivo: 30%
lavoro notturno: 35%

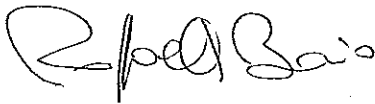
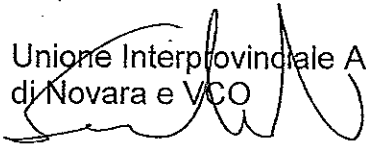
17)DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Si ribadisce l'obbligo da parte delle aziende di distribuire ai lavoratori in forza copia del contratto provinciale di lavoro, così come già previsto all'art. 57 del vigente CPL.

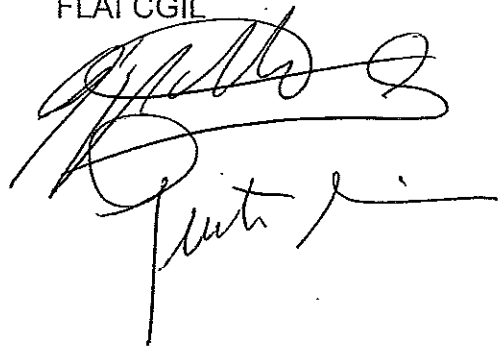
Il presente verbale di accordo è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Le parti:

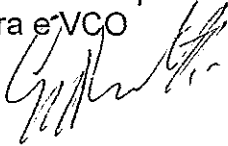
Unione Interprovinciale Agricoltori
di Novara e VCO



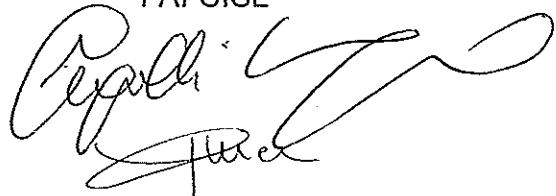
FLAI CGIL



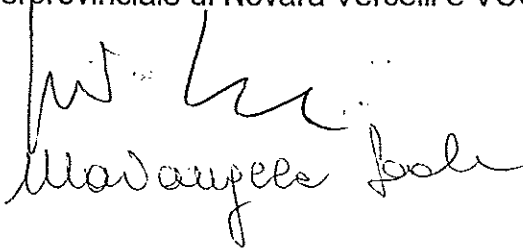
Federazione Interprovinciale Coltivatori Diretti
di Novara e VCO



FAI CISL



Confederazione Italiana Agricoltori
Interprovinciale di Novara Vercelli e VCO



UILA UIL

