



CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO

Per gli Operai Agricoli e Florovivaisti
della Provincia di Siena

01/01/2012 - 31/12/2015

IPOTESI DI ACCORDO

Rinnovo Contratto Collettivo per gli operai agricoli e florovivaisti e dei guardiani della provincia di Siena

Addì, 20 novembre 2012, alle ore 20,30, in Siena, Via Massetana Romana n. 50 A, presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori di Siena

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori

la Federazione Provinciale Coldiretti

la Confederazione Italiana Agricoltori

e

la Flai – C.G.I.L.

la Fai – C.I.S.L.-

la Uila – U.I.L.

si è convenuto la presente ipotesi di accordo, riguardante il rinnovo del Contratto Provinciale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti e dei guardiani della provincia di Siena del 14 luglio 2008.

La presente ipotesi di accordo per essere operativa ad ogni effetto contrattuale, dovrà essere approvata dai competenti organi dirigenti delle parti, come sopra costituite.

La comunicazione di accettazione o meno della presente ipotesi di accordi, dovrà pervenire alle controparti entro e non oltre il 10 gennaio 2013; 15 giorni da tale data dovrà essere sottoscritto il definitivo articolato.

Il presente verbale di accordo è composto di numero 11 pagine compresa questa

Articolo 2 (sistema delle informazioni e delle relazioni sindacali)

Le parti convengono di rafforzare e consolidare l'attività dell'Osservatorio Provinciale, e pertanto ne confermano la costituzione, di cui al art 6, del C.C.N.L.

L'Osservatorio Provinciale è costituito da un Consiglio di sei membri designati pariteticamente dalle Parti contraenti datoriali e del lavoratori.

Queste le funzioni ad esso attribuite:

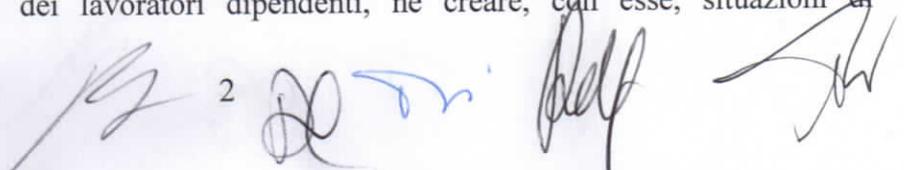
1. raccogliere le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo agricolo fornite alle OO.SS.LL. dalle Organizzazioni Datoriali;
2. raccogliere le informazioni utili fornite alle OO.SS.LL. dalle Organizzazioni Datoriali sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzione in atto che possono



presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro anche attraverso l'analisi e la valutazione dell'andamento di mercato delle produzioni agricole con particolare riferimento agli andamenti climatici calamitosi;

3. individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti Territoriali e contratti di area;
4. promuovere politiche per lo sviluppo agricolo quale contributo da offrire alle istituzioni per esaminare, in presenza di evidenti stati di crisi e/o di rilevanti riduzioni dell'occupazione agricola, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, o a seguito della diffusa estensione del lavoro per "conto terzi", ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera agricola, sollecitando a tale riguardo alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e riqualificazione professionale;
5. effettuare un monitoraggio della domanda e dell'offerta di lavoro ed esaminare la quantità e la qualità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di fare proposte all'Osservatorio Regionale e di impegnare la Regione e per quanto di competenza, la Provincia, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per l'agricoltura;
6. concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a raggiungere quanto previsto dalla legge 125/91 e dalle direttive comunitarie in riferimento alla effettiva parità uomo/donna nell'accesso al lavoro per superare le eventuali disparità di fatto esistenti e offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità;
7. esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, in forza ed in applicazione dei criteri fissati dalle relative norme del CPL, nonché le eventuali vertenze individuali e collettive di lavoro demandate dalle Parti provinciali, secondo le procedure previste dall'art. 42 del CPL;
8. esercitare il controllo nei confronti dei datori di lavoro e dei loro dipendenti per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle leggi sociali;
9. ottenere, entro la fine del mese di novembre di ogni anno, tutte le informazioni inerenti il fabbisogno di manodopera in relazione ai piani colturali provinciali, con l'indicazione dell'eventuale ricorso a prestazioni di terzi. Le necessità aziendali e le richieste dei lavoratori dovranno essere coordinate affinché, come detto, possano trovare confacente incontro. Tale fine dovrà essere perseguito programmando corsi formativi all'uopo organizzati, sia da Enti pubblici che privati.
10. attivare le procedure per l'ottenimento dei finanziamenti previsti dalle amministrazioni locali e nazionali e dagli organismi comunitari, per la realizzazione delle attività formative necessarie a sopperire alle esigenze emerse dai dati e informazioni pervenutegli;
11. provvedere a fornire consulenza ed assistenza in materia di sicurezza sul lavoro su espressa richiesta delle aziende e/o dei lavoratori, analizzando specifiche problematiche per individuare le soluzioni sulla scorta della vigente normativa ed utilizzando, se del caso, anche professionalità esterne. L'Osservatorio, pertanto, interviene ad esclusivo supporto di singole necessità, sollevate dall'azienda e/o dai dipendenti interessati, con successiva verifica relativa alle soluzioni adottate. Nel caso di intervento in fattispecie ritenute di interesse generale, le parti, potranno concordare l'utilizzo di professionalità esterne con copertura economica posta a carico dell'Osservatorio stesso, equamente ripartita tra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori, anche per tramite enti o istituti di loro emanazione. Tale intervento economico che deve essere giustificato da una eccezionale situazione di interesse territoriale, dovrà essere deliberato all'unanimità e non potrà essere sostitutivo di oneri ed adempimenti, previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti, né creare, con esse, situazioni di

2



“concorrenza”. Tenuto conto dell'importanza delle problematiche riferite alla sicurezza sui luoghi di lavoro, l'Osservatorio dovrà assumere iniziative tali da assicurare, entro 30 giorni dalla segnalazione definitiva soluzione.

12. promuovere tutte quelle azioni di prevenzione sugli infortuni presso tutti gli enti ed istituti afferenti il settore sviluppando anche specifiche iniziative volte alla massima sensibilizzazione delle richiamate problematiche (giornata della sicurezza).

Per il funzionamento dell'Osservatorio Provinciale si farà espresso riferimento al Regolamento dell'Osservatorio, allegato, facente parte integrante del presente C.P.L.

L'Osservatorio dovrà riunirsi almeno 4 volte nell'anno con riunioni che, comunque, avranno periodicità trimestrale.

Entro il 30 novembre di ogni anno, verrà convocata una apposita riunione dell'Osservatorio provinciale, per verificare la sussistenza delle condizioni ai fini dell'erogazione premiale nell'ambito della provincia di Siena.

Nota a verbale: Le parti si impegnano nel portare a conoscenza delle competenti autorità ed organi di controllo, il contenuto del presente accordo.

Articolo 3 (inserire come nota a verbale a pag. 5)

Nota a verbale. Per gli operai a tempo determinato, la paga è fissata ad ora, essa verrà corrisposta mensilmente, come previsto dal presente contratto, sarà commisurata alle ore e giornate effettivamente lavorate con contestuale erogazione degli altri importi concernenti la retribuzione ed i vari istituti economici, secondo quanto stabilito dagli specifici articoli.

Articolo 9

Al comma 3, aggiungere, per almeno tre ore continuative, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs n. 66 dell'8.04.2003.

Articolo 6 (classificazione degli operai agricoli e florovivaistici)

In fase di stesura del contratto verranno stabili i livelli d'inquadramento in base alle mansioni svolte.

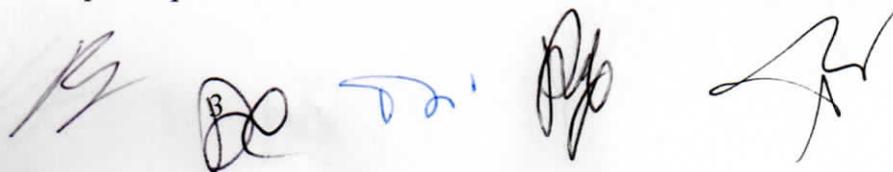
Articolo 26

Comma A Pesanti e disagiati lavori su vasche di vinificazione o di stoccaggio

EROGAZIONI LEGATE ALL'ANDAMENTO ECONOMICO DELL'IMPRESA

Erogazione premiale

Le Parti concordano di istituire, per l'arco di validità del presente contratto collettivo, erogazioni premiali di cui alla legge nazionale n 126 del 24.07.2008, e successive integrazioni e modificazioni, correlati a risultati da conseguire nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo, incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, legati all'andamento produttivo delle imprese, unitamente a quanto previsto dall'articolo 2 comma 10 del C.C.N.L.



Dette erogazioni vengono così denominate:

- Erogazione premiale "disponibilità"
- Erogazione premiale "presenza"

In ragione di quanto sopra, il premio di partecipazione annuale, così come declamato dall'articolo 45 comma 4, unitamente all'allegato 2 dei previgenti C.P.L. viene integralmente sostituito, ad ogni effetto di legge e di contratto, dal presente accordo di (sopra descritto) erogazione premiale.

L'Osservatorio è l'istituzione contrattuale deputata ad individuare tali erogazioni, utilizzando dati globali riferiti ad almeno sei elementi significativi dell'andamento dell'agricoltura provinciale e dovrà completare le proprie ricerche obbligatoriamente entro il 31 ottobre dell'anno solare di riferimento.

Entro il 30 novembre di ogni anno, verrà convocata una apposita riunione, per verificare la sussistenza delle condizioni al fine dell'erogazione premiale.

Tenuto conto, della variabilità dei fattori che possono incidere, sulla produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, le parti ritengono di differenziare detta incidenza prendendo a riferimento due diversi gruppi di indicatori, gestionali, economici e produttivi.

Altri parametri potranno essere individuati direttamente richiedendo anche dati ed informazioni a tutti gli Enti Pubblici e privati del settore.

L'erogazione premiale riveste caratteristiche di variabilità nel suo ammontare, non è determinabile a priori ed è commisurata ad un valore anch'esso variabile secondo parametri di presenza e di adesione a criteri di flessibilità.

Dette corresponsioni competono sia agli operai a tempo determinato che indeterminato, secondo le modalità appresso riportate.

L'erogazione premiale, nel caso l'Osservatorio dichiari la sussistenza degli elementi necessari alla sua corresponsione, sarà erogata entro il mese di gennaio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Tali corresponsioni non incidono in alcun istituto legale o contrattuale previsto dal presente contratto e non sono riconducibili alla nozione di retribuzione prevista dal presente C.P.L. Pertanto l'erogazione premiale non deve costituire montante ai fini della rilevazione delle retribuzioni medie erogate nella provincia di Siena.

In caso di controversie aventi ad oggetto contestazioni sull'erogazione premiale, viene riconosciuto l'Osservatorio quale unico organo deputato, preliminarmente, ad esperire il tentativo conciliativo, il cui esito dovrà essere riportato su apposito verbale, da inviare alle parti firmatarie del presente contratto unitamente agli aventi causa.

Al dipendente spetterà, qualora ricorressero le condizioni ivi previste, comunque, annualmente, una sola tipologia di erogazione, avente validità per l'intero anno solare di riferimento.

Erogazione premiale "disponibilità". Tabella A



1. stato della manodopera con riferimento ai lavoratori occupati e dalle giornate lavorate, con necessità di verificare gli scostamenti in aumento o in diminuzione e relativa quantificazione delle percentuali;
2. andamento dei prezzi di mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi, rilevando le percentuali e gli scostamenti in più o in meno;
3. prezzi dei prodotti, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali;
4. presenza nelle attività agrituristiche;
5. eventi infortunistici ed in itinere;
6. disponibilità ad un orario di lavoro settimanale, di 44 ore, da potersi effettuare, in tutto l'anno solare, ad esclusione delle ultime due settimane di gennaio, del mese di agosto, delle ultime due settimane di novembre, e del mese di dicembre, nel limite minimo di 60 ore annue. (orario flessibile).

Le disposizioni di cui al punto 6, dovranno seguire la seguente procedura.

L'azienda dovrà comunicare detto intendimento, 15 giorni prima dell'evento, a tutti i lavoratori adibiti alle fasi lavorative od ai lavori occasionali o di breve durata, per le quali la stessa ritenga, gestionalmente opportuna, detta applicazione. Il lavoratore interessato dovrà formalizzare, per scritto, detta volontà entro 5 giorni dall'avvenuta comunicazione.

Soddisfatto quanto al punto 6, al lavoratore sarà corrisposto l'importo orario riportato nella Tabella A, del presente articolato, per tutte le ore ordinarie effettivamente lavorate, durante l'anno solare di riferimento, con esclusione delle ferie, malattie, infortuni, maternità e permessi.

Ove, tale procedura non fosse attuabile per indisposizione del lavoratore, o venir meno di necessità aziendali, le ore comunque effettuate dovranno essere oggetto di recupero. Allorché tale operazione non venisse interamente attuata entro il 31 marzo dell'anno successivo, le ore residue verranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Il "recupero" e la "disponibilità", di cui ai commi precedenti, non possono essere oggetto di compensazione, in quanto trattasi di due fattispecie aventi diversa natura contrattuale.

Tabella A

IMPORTI DEL PREMIO PER GLI OPERAI AGRICOLI	QUALIFICHE	Importi ora 2012
1° livello - Op. Spec. Super	Specializzato Super	0,249587
2° livello - Op. Spec. Super	Spec. Super Intern.	0,246685
3° livello - Op. Specializzato	Specializzato	0,237011
4° livello - Op. Qualif. Super	Qualificato Super	0,227337
5° livello - Op. Qualificato	Qualificato	0,212826
6° livello - Op. Comune	Comune	0,193478
IMPORTI DEL PREMIO PER GLI OPERAI FLOROVIVAISTI	QUALIFICHE	Importi ora 2012
Livello A - Op. Spec. Super	Specializzato Super	0,251522
Livello B - Op. Specializzato	Specializzato	0,24088

Livello C - Op.Qualif.Super	Qualificato Super	0,230239
Livello D - Op. Qualificato	Qualificato	0,216696
Livello E - Op. Comune	Comune	0,195413

Erogazione premiale "presenza". Tabella B

- lo stato della manodopera con riferimento ai lavoratori occupati ed alle giornate lavorate, con necessità di verificare gli scostamenti in aumento o in diminuzione e relativa quantificazione delle percentuali;
- andamento dei prezzi di mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi, rilevando le percentuali e gli scostamenti in più o in meno;
- prezzi dei prodotti, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali;
- presenza nelle attività agrituristiche;
- presenza lavorativa non inferiore a 44 giornate nell'anno solare di riferimento, concretamente prestate e regolarmente retribuite, in detto periodo, come risultante dal cedolino paga;
- interruzioni, recuperi, sospensioni art.8 Cpl

L'erogazione sarà corrisposta per le ore effettivamente lavorate, con esclusione delle ferie, malattie, infortuni, maternità e permessi, sulla base della seguente tabella.

Tabella B

IMPORTI DEL PREMIO PER GLI OPERAI AGRICOLI	QUALIFICHE	Importi orari 2012
1° livello - Op. Spec. Super	Specializzato Super	0,163
2° livello - Op. Spec. Super	Spec. Super Interim.	0,156
3° livello - Op. Specializzato	Specializzato	0,151
4° livello - Op.Qualif.Super	Qualificato Super	0,142
5° livello - Op. Qualificato	Qualificato	0,135
6° livello - Op. Comune	Comune	0,129

IMPORTI DEL PREMIO PER GLI OPERAI FLOROVIVAISTI	QUALIFICHE	Importi orari 2012
Livello A - Op.Spec.Super	Specializzato Super	0,162
Livello B - Op. Specializzato	Specializzato	0,155
Livello C - Op.Qualif.Super	Qualificato Super	0,148
Livello D - Op. Qualificato	Qualificato	0,139
Livello E - Op. Comune	Comune	0,126

Altri elementi di produttività



6






Le parti convengono altresì di individuare altri elementi di produttività, di cui al combinato disposto dell'art.53, comma 1, decreto legge n.78/2010, convertito in legge n.122/2010, e art.1, comma 57, legge n.220/2010, presenti nella contrattazione collettiva di settore, in ragione della peculiarità dell'attività svolta dagli operai del comparto agricoltura, come le componenti accessorie della retribuzione, che rispondono agli elementi indicati dalla Circolare Agenzia delle Entrate / Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 3/E dell' 11 febbraio 2011, presenti nel vigente contratto collettivo nazionale e provinciale.

Tali componenti accessorie, qualora siano state erogate conformemente alle disposizioni sotto elencate, possono beneficiare dell'agevolazione fiscale ivi prevista.

- lavoro straordinario, festivo e notturno effettuato in supero all'orario contrattuale di lavoro, distribuito ai sensi dell'art.9, del C.P.L.;
- le giornate di riposo compensativo per festività soppresse e retribuite, così come disciplinato dall'art.40 e 41, del vigente C.C.N.L. 25 maggio 2010;
- le ferie non godute e retribuite, nel rispetto delle norme di legge;
- gli importi e le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo che cade in regolari turni periodici;
- il lavoro in supero, nei rapporti di lavoro a tempo parziale. Con espresso, ma non solo, riferimento alle c.d. clausole elastiche e flessibili;
- lavoro straordinario forfettizzato, purché conforme a quanto stabilito dalla circolare n.47/E, del 17 settembre 2010, congiunta dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro.

Note a Verbale.

1. Le parti, qualora intervengano variazioni nella normativa sopra elencata, regolante la detassazione delle descritte prestazioni, si impegnano ad apportare le necessarie correzioni e/o integrazioni, al fine di armonizzare le nuove disposizioni legislative con i contenuti del presente articolato.

2. Dette erogazioni possono ottenere lo sgravio contributivo, così come previsto dall'art.1, c. 67 e 68, della legge 247/2007. Le parti, infatti, concordano sulla piena rispondenza richiesta dalle vigenti norme, in ordine all'ottenimento di tale riduzione.

3. Nella provincia di Siena non possono essere formalizzati altri equipollenti accordi, secondo quanto disciplinato e contenuto nella legge 126 del 24.07.2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 32 (norme disciplinari)

Aggiungere il paragrafo f)

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione il lavoratore che :

f) in qualunque modo trasgredisca le norme del presente contratto, dei regolamenti interni in tema di sicurezza e/o non usi i sistemi di sicurezza sul lavoro messi a sua disposizione dall'azienda.

Articolo 43 (controversie individuali e collettive)

Inserire al penultimo comma:

In caso di esito positivo, tale atto deve essere necessariamente formalizzato per scritto, e deve contenere la sottoscrizione di almeno una rappresentanza sindacale dei datori di lavoro ed una dei lavoratori; parti firmatarie il presente CPL.

7

Articolo 30

Inserire al secondo capoverso.

Le prestazioni ivi previste, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 49 del C.C.N.L., rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore

L'impresa aderendo al Fimiav, ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo dovere in materia nei confronti del lavoratore.

ALLEGATO

Regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio (art. 6 CCNL ed art 2 C.P.L.)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dell'Osservatorio nell'esplicare le proprie funzioni.

Presidenza - La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

Segreteria - La Segreteria dell'Osservatorio sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

Riunioni dell'Osservatorio - I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio. Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 4 giorni e con un preavviso di almeno 2 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti. I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle delibere adottate. Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

Rappresentanti - I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni. Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca. E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato. In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

Compiti dell'Osservatorio - I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 2 del CPL.

Operatività dell'Osservatorio - La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle eventuali spese, unitamente a quanto previsto dai punti 1 e 2 del presente Regolamento, saranno definite nella prima riunione del Osservatorio stesso.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Da redarsi a latere del C.P.L per ogni rinnovo contrattuale a partire dal 2004

Le parti firmatarie del presente Cpl si danno reciprocamente atto a valere ad ogni effetto contrattuale e di legge sul dettato contrattuale di cui agli articoli 3 e 7, dei Cpl 2004 - 2007 e 2008 - 2011, che deve così interpretarsi: la retribuzione contrattuale provinciale di competenza degli operai a tempo determinato, debitamente concordata dalle parti stipulanti il C.p.l, è oraria e deve essere corrisposta solo per le ore effettivamente prestate dal lavoratore, o per le quali è "rimasto a disposizione", a seguito di comando, sul posto di lavoro, nell'arco della giornata.

8

(detta formulazione è espressa in forma unica e sarà poi riprodotta singolarmente per ogni contratto provinciale).

FIMIAV

In allegato al CPL si elencano le prestazioni erogate dal Fimiav, con i limiti ivi stabiliti, sulla base della disponibilità economica pianificata annualmente

Articolo 30 (integrazione malattia, infortunio, maternità e assistenza varia)

I lavoratori hanno diritto al trattamento economico pari al 100% della retribuzione individuale, costituita dagli elementi fissi continuativi, con esclusione quindi degli elementi retributivi variabili, fin dal primo giorno nei casi di malattia e di infortunio e maternità indennizzati dagli Istituti previdenziali e assistenziali, compreso il periodo di carenza previsto per legge.

La percentuale del 100% è raggiunta cumulando la parte a carico del datore di lavoro, le indennità erogate dai citati Istituti e le integrazioni del FIMIAV.

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo determinato, per le sole malattia domiciliari, il trattamento integrativo è corrisposto nel limite massimo di centouno (101) giorni nell'anno solare.

In caso di maternità intervenuta in costanza di rapporto di lavoro, il FIMIAV corrisponde alla lavoratrice madre un'integrazione a quanto erogato dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione goduta, come intesa al precedente comma 1. Tale trattamento integrativo è dovuto per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prevista dalle vigenti norme di legge.

Nei casi di decesso e di TBC richiedente il ricovero in costanza di rapporto di lavoro, il FIMIAV corrisponde un contributo straordinario come previsto dal suo regolamento.

Il lavoratore che viene licenziato per aver superato i 180 giorni di malattia percepisce un contributo straordinario pari a due mensilità.

In caso di morte di un lavoratore in costanza di rapporto di lavoro il FIMIAV corrisponde agli eredi un contributo pari a due mensilità. (Vedi nota a verbale, Allegato).

In caso di assenza per malattia del figlio, fino ad otto anni di età, verrà corrisposta al lavoratore, annualmente, un'indennità pari a 20 ore. Tale compenso sarà corrisposto ad un solo genitore. L'evento dovrà essere documentato con formale certificazione medica.

Per la maternità facoltativa, è previsto, sia per il padre o la madre l'integrazione, pari al 20% dell'ordinaria retribuzione.

Previa comunicazione all'azienda, il lavoratore ha diritto a due ulteriori giorni di permesso, per la nascita del figlio, interamente a carico del Fimiav.

ALTA SPECIALIZZAZIONE

Nel caso di malattia o infortunio il Fimiav provvede alla corresponsione delle seguenti somme, per le prestazioni di: Chemioterapia – Cobaltoterapia – Dialisi - Elettroencefalografia –Risonanza magnetica nucleare – Scintigrafia – Tac – Telecuore – Angiografia, debitamente certificate, entro i riportati massimali.

1 - Euro 200,00 per ogni anno assicurativo e per ogni nucleo familiare degli operai a tempo indeterminato e determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate superiori a 150;



9



2 - Euro 400,00 per ogni anno assicurativo e per ogni nucleo familiare degli operai a tempo determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate compreso fra 101 e 150;

3 - Euro 600,00 per ogni anno assicurativo e per ogni nucleo familiare degli operai a tempo determinato iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici con un numero di giornate compreso fra 51 e 100.

DECORRENZA

La decorrenza degli aumenti contrattuali è calcolata dal 1° agosto 2012 e spetta al personale in servizio alla data della firma dell'ipotesi di accordo. L'erogazione dovrà avvenire:

- entro il 31 dicembre 2012 per il 60% degli importi arretrati
- entro il 28 febbraio 2013 per il restante 40% degli importi arretrati

Per gli operai a tempo determinato detta erogazione dovrà avvenire al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

AUMENTI SALARIALI

Operai agricoli tempo indeterminato

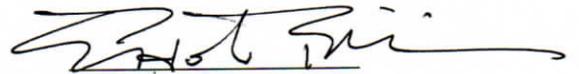
QUALIFICHE	SALARIO CONTR. COMPLESSIVO LORDO AL 31.12.2011	AUMENTO 2012	SALARIO CONTR. COMPLESSIVO LORDO
AREA 1°			
1° LIVELLO- SPEC. SUPER	1.510,92	79,08	1.590,00
2° LIVELLO- SPEC. SUPER INTER.	1.493,44	76,56	1.570,00
3° LIVELLO- SPEC.	1.427,39	72,61	1.500,00
AREA 2°			
4° LIVELLO- QUALIF. SUPER	1.367,59	72,41	1.440,00
5° LIVELLO- QUALIF.	1.287,86	67,14	1.355,00
AREA 3°			
6° LIVELLO- COMUNE	1.160,73	59,27	1.220,00
Guardiano	1.510,92	79,08	1.590,00

Operai florovivaisti a tempo indeterminato

QUALIFICHE	SALARIO CONTR. COMPLESSIVO LORDO AL 31.12.2011	AUMENTO 2012	SALARIO CONTR. COMPLESSIVO LORDO
AREA 1°			
LIVELLO A)	1.522,78	79,70	1.602,49
LIVELLO B)	1.448,82	75,83	1.524,65

AREA 2°			
LIVELLO C)	1.390,77	72,79	1.463,56
LIVELLO D)	1.306,87	68,40	1.375,27
AREA 3°			
LIVELLO E)	1.174,57	61,48	1.236,05

l'Unione Provinciale Agricoltori



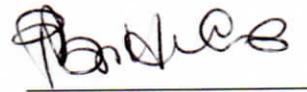
la Federazione Provinciale Col diretti



la Confederazione Italiana Agricoltori



la Flai – C.G.I.L.



la Fai – C.I.S.L.



la Uila – U.I.L.

