

**VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO PROVINCIALE DI LAVORO
DEGLI OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI BERGAMO**

Il giorno 10 maggio 2021, presso la sede di Confagricoltura Bergamo

tra

la Confagricoltura Bergamo, rappresentata da Aldo Marcassoli

la Confederazione Italiana Agricoltori Alta Lombardia, rappresentata da Andrea Secchin

la Federazione Provinciale Coldiretti Bergamo, rappresentata da Carlo Loffreda

e

la Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale FAI – CISL di Bergamo, rappresentata da
Gianluigi Bramaschi

la Federazione Lavoratori dell'Agricoltura e dell'Industria Alimentare FLAI – CGIL di Bergamo,
rappresentata da Valentino Rottigni

l'Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari UILA – UIL di Bergamo, rappresentata da
Rossella Valente

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro Operai Agricoli e
Florovivaisti della provincia di Bergamo che modifica nella parti di seguito indicate il CPL di
Bergamo del 20 marzo 2017.

Art. 4 - Osservatorio e Comitato Paritetico Provinciale

La comunicazione relativa alla attivazione del Contratto di Somministrazione di Lavoro da parte
delle Aziende viene effettuata, oltre che all'Osservatorio Regionale secondo quanto previsto
dall'art.19 del CCNL, anche all'Osservatorio Provinciale entro i 10 giorni successivi alla stipula.

Art.5 – Appalti, decentramento produttivo e terziazioni

Viene integrato dal seguente testo:

L'Azienda appaltante dovrà dare, entro l'inizio dei lavori, comunicazione scritta all'Ebat, mediante
posta elettronica certificata, lettera raccomandata A/R o con altro mezzo idoneo ad accertare
l'avvenuta ricezione, dell'avvio dei lavori stessi.

L'impresa appaltatrice dovrà fornire al committente, prima dell'inizio dell'esecuzione dell'attività e nel momento del pagamento della prestazione svolta oggetto del contratto, il DURC (documento di regolarità contributiva in corso di validità).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice, anche se condotta in forma cooperativa, applichi ai lavoratori impegnati nell'attività del settore oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 7 – Contratto individuale

Viene aggiunto l'art 7. bis - Rapporto di Lavoro Part time OTI

Su esplicita richiesta della lavoratrice con figli conviventi di età inferiore ai tre anni o con figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'art.3 della legge n. 104/92 di età inferiore ai tredici anni, è data la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, previa verifica da parte del datore di lavoro delle condizioni tecniche e di organizzazione aziendale che lo consentano.

Art. 9 - Inquadramento e mansioni

Vengono inserite le seguenti figure professionali all'interno dei livelli di seguito specificati:

1 B - **Cuoco** di azienda agricola, intendendosi per tale colui che assicura il servizio di cucina, provvede al riordino del locale cucina e all'ordinazione delle provviste (ex specializzato Super)

1 C – **Aiuto cuoco**: l'operaio con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, e delle attrezzature (ex specializzato)

2 A – **Cameriere**: l'operaio che svolge compiti esecutivi non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità (ex Qualificato super)

2 B – **Lavoratore generico di pulizie in agriturismo**: l'operaio che svolge solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali quali lavapiatti, addetto alle pulizie della cucina e della sala ristorante, delle camere dei clienti degli agriturismi (ex qualificato)

Art. 19 – Aumenti retributivi

Vengono definiti aumenti retributivi pari al 1.7% da applicarsi a tutti i livelli salariali previsti dal vigente Cpl con decorrenza 1 maggio 2021.

Viene inoltre riconosciuta una somma una-tantum lorda del valore di € 160 da riconoscersi con la retribuzione del mese di competenza maggio 2021, ai lavoratori in forza al 1 maggio 2021, assunti o in forza nel periodo intercorrente fra il 1/01/2021 e il 30/04/2021.

Tale somma non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali diretti, differiti e sul TFR.

L'importo verrà riproporzionato in base alle giornate effettive di lavoro prestate nel periodo (comprendendo tutte le assenze giustificate) utilizzando come valore giornaliero 1,54 €.

Art. 23 – Diarie, trasferte e rimborsi spese

Viene sostituito dal seguente testo:

Al lavoratore agricolo che, comandato a prestare servizio fuori dall'azienda, è costretto a consumare i pasti e/o a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, l'azienda è tenuta a

rimborsare le spese effettuate (viaggio, vitto e alloggio), previa presentazione di adeguate pezze giustificative.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato a tutti gli effetti quale orario di lavoro.

Le norme di cui ai due commi precedenti non trovano applicazione nel settore florovivaistico, per il quale le parti convengono quanto segue:

A) Diarie

Qualora il dipendente svolga la propria attività lavorativa entro 10 KM dal confine del comune del suo normale luogo di lavoro, o in alternativa dalla sede dell'azienda, il datore di lavoro metterà i lavoratori in condizione di ritornare nella sede aziendale per la pausa pranzo.

Il dipendente che per motivi inerenti lo svolgimento dell'attività lavorativa, non rientra nella sede aziendale per la consumazione del pasto di mezzogiorno, ha diritto ad un rimborso forfetario giornaliero denominato diaria così definito:

- € 11,20 con decorrenza 1° Settembre 2013

Gli importi della diaria saranno riconosciuti anche per distanze inferiori ai 10 Km, dal confine del Comune ove ha sede l'azienda o della normale sede di lavoro qualora l'azienda non riesca a garantire il rientro in sede del lavoratore per la pausa pranzo.

Per distanze superiori ai 100 Km, dal confine del Comune della sede aziendale al luogo di lavoro, in sostituzione della diaria, si procederà al rimborso a piè di lista delle spese di vitto previa adeguata presentazione delle pezze giustificative.

In caso di missioni che comportano il pernottamento fuori sede, in sostituzione della diaria, si procederà al rimborso a piè di lista delle spese di alloggio e vitto, previa adeguata presentazione delle pezze giustificative. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate nelle singole aziende.

Art.26 Assistenza, previdenza e tutela della salute

Viene integrato dal seguente testo:

L'azienda comunicherà al lavoratore, a mero titolo informativo, con preavviso di almeno 15 giorni la data di completamento del periodo di comporta.

In caso di omessa comunicazione dell'informativa di cui sopra, l'azienda è tenuta a comunicare il conteggio del periodo di comporta entro e non oltre 7 giorni dalla richiesta del lavoratore.

Art. 27 Cassa Assistenza salariati agricoli e florovivaisti di Bergamo (C.A.S.A.F.)

Si conviene che le aziende che non versano la Contribuzione all'EBAT-CASAF debbano erogare direttamente ai lavoratori le prestazioni e una retribuzione aggiuntiva, come incentivo alla contribuzione all'Ente Bilaterale pari a € 20,00 mensili.

L'importo di € 20.00 mensili sarà erogato interamente anche agli operai a tempo determinato per tutta la durata del contratto a prescindere della misura della prestazione lavorativa.

Art. 41- Decorrenza e durata del contratto

Il presente Contratto Provinciale di Lavoro ha scadenza:

il 31.12.2023 per la parte normativa

il 31.12.2021 per la parte economica.

Conserverà la sua integrale efficacia fino ad esplicito rinnovo.

Welfare contrattuale – integrazione OTI licenziati

Nell'attesa della definizione di un adeguato ammortizzatore sociale di carattere legislativo per gli operai a tempo indeterminato (OTI), le parti si impegnano ad istituire una Commissione Paritetica

nell'ambito dell'Ente Bilaterale Casaf Bergamo entro il termine del 31/07/2021, che definisca una prestazione di sostegno al reddito dei lavoratori a tempo indeterminato licenziati nel corso dell'anno, compatibilmente alle risorse finanziari disponibili all'interno dell'Ente stesso.

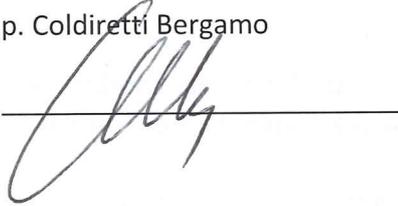
p. Confagricoltura Bergamo



p. Cia Alta Lombardia



p. Coldiretti Bergamo



Per FAI CISL Bergamo



p. FLAI CGIL Bergamo



p. UILA UIL Bergamo

