

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31-01-2017 presso la sede di Confagricoltura Milano-Lodi e Monza Brianza - Viale Enrico Forlanini, 23 - Milano

TRA

la Confagricoltura Milano-Lodi e Monza Brianza rappresentata dal direttore Luigi Curti e dal funzionario 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 Milano Metropoli e Monza Brianza, rappresentata da Alessandro Marchesetti, Giuseppe Rustioni, Giovanni Bellini, Massimo Fontana e Stefano Bosisio

la Flai Cgil di Milano, Monza Brianza, Ticino Olona rappresentata da Giorgia Sanguinetti, Federica Cattaneo e Matteo Casiraghi

la Uila Uil di Milano-Come-Varese e Monza Brianza rappresentata da Maurizio Vezzani e Paolo Castiglioni

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del Contratto Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli, florovivaisti ed orticoli delle province di Milano e Monza Brianza, di seguito CPL Milano Monza-Brianza, che modifica nelle parti di seguito indicate il CPL Milano Monza Brianza del 27 marzo 2013.

1) **Durata del contratto**

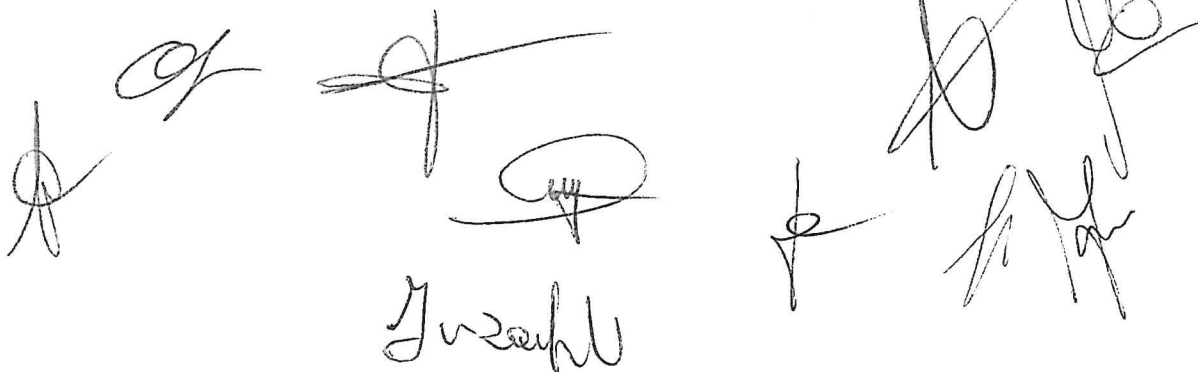
1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2019

2) **Armonizzazione retributiva del settore orticolo**

Le retribuzioni degli operai orticoli vengono allineate a quelle dei lavoratori agricoli, con decorrenza dal 01/01/2017

3) **Contratto a termine**

In sede di stesura del presente Contratto Provinciale, le parti si impegnano a redarre 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 milanese e brianzola, più efficace ad arginare conseguentemente un potenziale uso improprio dei Voucher.



4) **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 delle province 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 le istituzioni competenti al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal CPL in tema di appalti., con l'attivazione di quanto sopraindicato entro l'anno 2017

5) **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 che viene spostata a Livello C2, il periodo di permanenza in tale livello viene allungato a 36 mesi. Nel settore agrituristico viene inserita la figura dell'allievo inquadrato nella categoria Qualificato Super con la stessa declaratoria prevista per tale mansione nel settore agricolo tradizionale/orticolo.

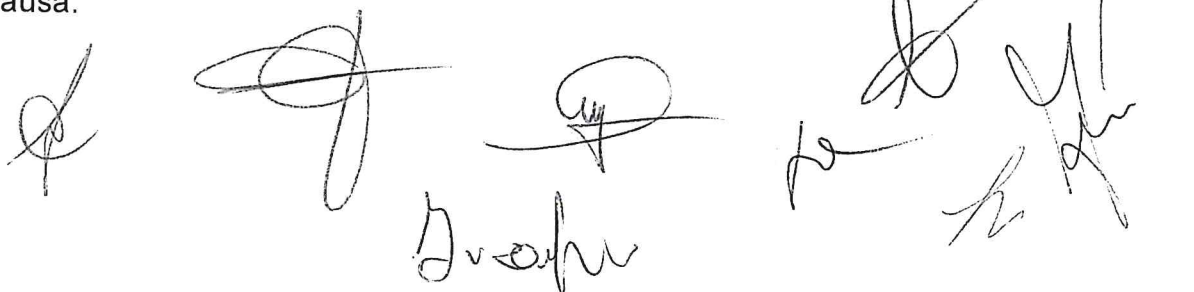
Nel settore florovivaista viene inserita la figura professionale "dell'allievo esperto", inquadrato a Livello C con la seguente declaratoria: "è il lavoratore che ha svolto per almeno 36 mesi di anzianità professionale la mansione di allievo e per ulteriori 12 mesi perfeziona i compiti assegnati alla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

Nel settore agrituristico viene inserita la mansione di lavoratore comune nella categoria comune con la seguente declaratoria : "E' il lavoratore in grado di eseguire mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali , quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la mansione dell' addetto al lavaggio delle vettovaglie e addetto alle pulizie delle strutture agrituristiche.

Si assume l'impegno di costituire fra le parti una commissione composta da un componente 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 milanese e brianzolo, in linea con quanto stabilito dalla commissione regionale istituita tra le parti.

6) **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 EBICIM, con decorrenza dal 1° settembre 2017 istituita una prestazione assistenziale a favore dei lavoratori agricoli e florovivaista a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro viene risolto per giustificato motivo oggettivo (punto da 2 a 8 dell'attuale art. 58 del CPL,) nonchè per dimissioni per giusta causa.



A tal proposito verrà redatto entro il 31 agosto 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 :
 - risoluzione del rapporto di lavoro individuale in singola azienda:
 - €. 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 nel limite massimo di erogazione della prestazione assistenziale in caso di licenziamenti 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 tranche 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 EBICIM 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 art. 29 e 30 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.

- il protocollo siglato tra le parti il 13 aprile 2016 che regola la procedura relativa alla CISOA viene assunto nel presente accordo e quindi inserito nel testo contrattuale.

7) **Malattia ed infortunio**

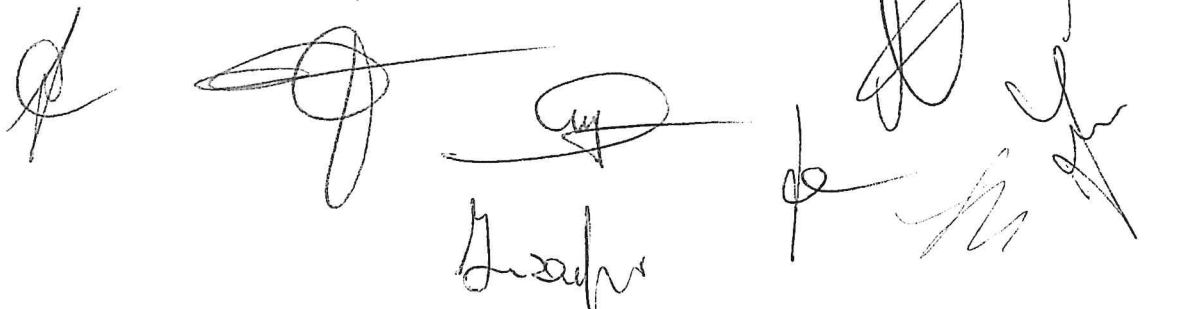
- In caso di malattie oncologiche e/o equivalenti, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per un massimo di dodici mesi.

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

Per gli addetti agli allevamenti e ai caseifici la tariffa speciale per lavoro notturno viene stabilita ed erogata a quota mensile sulla base di 26 giorni lavorativi nel seguente modo :

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 o eccezionalmente superiori alle 26 mensili si procederà alle conseguenti variazioni in maniera proporzionale a quanto lavorato.
Il resto di quanto indicato in materia dall'attuale CPL viene confermato.



9) **Aumento salariale**

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

Per il settore florovivaista, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le retribuzioni in vigore al 31 dicembre 2015, vengono elevate del 2%

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)

- sempre a decorrere dal 1° gennaio 2017 il citato premio provinciale di produttività assume la voce di "retribuzione provinciale di produttività" e per gli OTI e gli apprendisti viene erogato su base mensile per dodici mensilità annue senza incidenze su TFR, calcolo retribuzione oraria e maggiorazioni nel seguente modo:

anno di competenza, acconti mensili del 8% dell'importo massimo erogabile per qualifica e settore di appartenenza a partire dal mese di giugno; saldo nei primi cinque mesi dell'anno successivo a quello di competenza sempre in ragione di una quota del 8% per i mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile conguaglio a debito o a credito in ragione della proporzione degli obiettivi raggiunti e relativo importo nel mese di maggio (esempio: retribuzione provinciale di produttività del 2017, acconti a partire dal giugno dello stesso anno e saldo a maggio 2018)

- l'accordo sul premio provinciale di produttività siglato fra le parti il 1 giugno 2016 viene assunto nel presente accordo e modificato nelle parti sopra descritte nonché integrato dall'introduzione di 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.

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



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

La commissione "retribuzione provinciale produttività" si riunirà obbligatoriamente 3 volte per anno solare e precisamente nei mesi di giugno e ottobre dell'anno di competenza per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi in corso anno (giugno, per la verifica dei primi cinque mesi dell'anno e in caso di esito positivo dar luogo all'erogazione degli acconti mensili del 8% per i successivi mesi da giugno a ottobre compreso, 40% del totale; ottobre per la verifica dei successivi due mesi di giugno e luglio e anche in questo caso nell'ipotesi di esito positivo dar luogo a ulteriori acconti mensili del 8% per i successivi mesi di novembre e dicembre, 56% del totale ed infine a gennaio dell'anno successivo a quello di competenza per una valutazione complessiva dell'intero anno, dando luogo al saldo anno, sempre con erogazioni mensili del 8% da gennaio a aprile e conguaglio a debito o a credito con il mese di maggio.

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

Per quanto indicato fino ad ora sul presente istituto contrattuale, le parti entro la stesura del testo contrattuale si impegnano ad assumere tutto il capitolo riguardante l'anzidetta materia.

- 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.
- 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 del testo legislativo sia quanto già indicato dal testo contrattuale, prevedendo altresì l'ipotesi di erogazioni di più acconti purché nel complesso on si superi il limite del 70% dell'importo maturato così come stabilito dalle richiamate vigenti norme legislative che regolano la materia

