

Il giorno 20 settembre 2018 presso la sede di CGIL via Lodivecchio,31

tra

F.L.I.M.A. Federazione lombarda Imprese di Meccanizzazione Agricola rappresentata dai delegati Canesi Fabrizio, Noè Giovanni Luigi e Oldani Giuliano

e le OO.SS. Regionali di:

FAI CISL rappresentata dal Segretario Regionale Sora Oliviero

FLAI CGIL rappresentata dal Segretario Regionale Venturini Giancarlo

UILA UIL rappresentata dal Segretario Regionale Saleri Michele

si è sottoscritto il seguente accordo per il rinnovo del CIR dei dipendenti delle imprese che svolgono attività agromeccanica in agricoltura come previsto dall'art. 2 (punto b) del CCNL del 10/05/2018

Il contratto integrativo regionale avrà durata annuale con decorrenza 01/07/2018 - 30/06/2019 ciò al fine di allineare la contrattazione collettiva con il CCNL.

ART.1
RELAZIONI SINDACALI

In conformità a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 10 maggio 2018 è istituito un comitato paritetico regionale così composto:

- 3 membri designati da FLIMA;
- 3 membri designati dalle segreterie regionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, in ragione di un membro per ciascuna Organizzazione.

Il Comitato è operativo presso la sede di FLIMA.

Il Comitato si riunisce di norma due volte all'anno oppure ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta.

Nello specifico i compiti del comitato sono:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato paritetico regionale si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte di F.L.I.M.A.–Federazione Lombarda Imprese di meccanizzazione Agricola, le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte di F.L.I.M.A. le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- individuare i medici competenti di cui al punto 2 dell'art. 22 del CCNL; certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

Vista l'adesione contrattuale al fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura (FORAGRI) il comitato regionale sentito il fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale di manodopera, si attiverà per organizzare i corsi necessari.

Infine, il comitato assume l'impegno di svolgere un incisivo ruolo di contrasto al lavoro sommerso.

Una volta costituito l'Ente Bilaterale Regionale, questi, assumerà tutte le funzioni del comitato paritetico.

ART.2 ASSUNZIONI

Le assunzioni devono avvenire nel rispetto delle vigenti norme sul collocamento e dai contenuti dell'articolo 6 del vigente CCNL.

Tuttavia, vista la stagionalità esistente nel settore e per meglio gestire le assunzioni a termine in grado di dare risposte alle necessità delle aziende e maggior garanzie occupazionali agli addetti si concorda quanto segue:

- a) Il nullaosta di assunzione può comprendere più fasi lavorative.
- b) Sono considerate fasi lavorative:
 - 1) aratura, sarchiatura, livellamento e concimazione dei terreni, anche con l'uso di fanghi industriali,
 - 2) semina dei vari prodotti locali a pieno campo,
 - 3) irrigazione e trattamenti fitosanitari,
 - 4) raccolta, essiccazione e messa a dimora dei prodotti,
 - 5) trasporto del prodotto dal campo alle aziende di trasformazione.
 - 6) Lavorazioni invernali
- c) Alle interruzioni del lavoro senza retribuzione per avversità atmosferiche vengono aggiunti i seguenti:
 - 1) impraticabilità del campo per svolgere le lavorazioni in atto,
 - 2) tempi di intervallo che intercorrono tra la fine di una fase lavorativa e l'inizio della successiva.
 - 3) fermi per particolari riparazioni o manutenzioni dei mezzi con l'aiuto di assistenza esterna.

Eventuali controversie che potrebbero sorgere nella gestione dei punti a-b-c saranno materia di confronto del comitato paritetico come previsto dall'art. 1 del presente CIR.

In casi eccezionali a titolo esemplificativo e non esaustivo, condizioni metereologiche, aumento di commesse, aumento del parco macchine ecc, potrà essere superato il limite previsto dall'art. 6 del CCNL riguardo agli operai con contratto a termine previa comunicazione al Comitato Paritetico o Ente Bilaterale.

ART. 3 RIASSUNZIONE OTD

I lavoratori stagionali assunti come previsto dall'articolo 2 del presente contratto possono essere riassunti dalla stessa azienda se presenteranno richiesta scritta entro 90 giorni dalla chiusura del rapporto di lavoro.

I lavoratori stagionali possono richiedere, al raggiungimento delle 180 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi dalla data di assunzione, la trasformazione a tempo indeterminato del loro rapporto, come previsto dall'art. 6 del CCNL del 10 maggio 2018.

ART. 4 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali e può essere distribuito secondo le seguenti due modalità, salvo esigenze tecnico-organizzative già consolidate a livello aziendale.

- TIPO A:

- 39 ore settimanali suddivise in 8 ore dal lunedì al giovedì più 7 ore al venerdì da valersi per tutti i mesi dell'anno.

- TIPO B:

- 34 ore settimanali nei mesi di novembre, dicembre, gennaio e febbraio per 7 ore giornaliere da lunedì a giovedì e 6 ore il venerdì;

- 39 ore settimanali nei mesi di marzo, aprile, maggio, ottobre per 8 ore giornaliere da lunedì al giovedì e 7 il venerdì;

- 44 ore settimanali nei mesi di giugno, luglio, agosto, settembre per 9 ore giornaliere da lunedì a giovedì e 8 ore il venerdì.

Si riserva la possibilità di scelta del tipo di orario, in base alle esigenze dell'azienda, con dovere di comunicarlo entro il 30 novembre di ogni anno al lavoratore, alle parti firmatarie del presente contratto e al costituendo ente bilaterale.

È facoltà del lavoratore e in accordo con l'azienda aderire al monte ore individuale così come definito nel CCNL. Tale accordo dovrà essere redatto in forma scritta.

Le ore accantonate saranno recuperate dai lavoratori entro il 31 marzo dell'anno successivo o a conclusione del contratto a termine.

ART.5 CLASSIFICAZIONE

Ai fini dell'applicazione del presente contratto il personale viene classificato secondo quanto stabilito all'art. 8 del CCNL del 10 maggio 2018. Alle qualifiche ivi indicate viene aggiunto nel terzo livello (ex parametro 175) la seguente figura professionale:

- il lavoratore, che è inquadrato nei parametri inferiore al 175, che ha svolto corsi di formazione professionale, o sulla sicurezza nei luoghi di lavoro Dlgs 81/08, o di specializzazione inerenti al settore.

Nel livello 5 (ex parametro 135) sono inquadrati gli operai assunti a tempo indeterminato al livello 6 che abbiano maturato un'anzianità aziendale o di settore di almeno 18 mesi.

Le parti, si impegnano ad esaminare nel corso della validità del contratto, eventuali nuove qualifiche e professionalità.

ART. 6 PERMESSI STRAORDINARI

A far data dal 1 luglio 2017, al lavoratore padre, sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita, di adozione o di affidamento del figlio e/o ai sensi di legge

ART. 7
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, all'atto dell'assunzione, le aziende distribuiranno il materiale informativo e la scheda di adesione ad ALIFOND.

ART.8
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In riferimento a quanto previsto sulla materia dall'art. 22 punto 2 del CCNL del 10 maggio 2018, viene demandato al livello provinciale la possibilità di istituire comitati paritetici con l'impegno di attivare tutte le azioni di competenza del livello decentrato di negoziazione contenute nel predetto articolo contrattuale.

Si prevede l'istituzione degli RLST Regionali.

Le parti concordano l'istituzione dell'ente bilaterale regionale avente il compito di gestire gli RLST, di formazione e informazione di tutti i dipendenti.

ART. 9
INDENNITA' LAVORI DISAGIATI

Il lavoratore che svolgerà tali lavori, dovrà effettuarli con tutti i mezzi di protezione individuali prescritti dalle disposizioni legislative e dovrà essere preventivamente e correttamente informato sul lavoro stesso.

Si attuerà la rotazione delle mansioni tra più lavoratori, nello svolgimento di questi lavori. Agli operai adibiti a lavori manuali in acqua (pulizia fossi, canali e parti chiuse) verrà riconosciuta un'indennità del 10% per ogni ora lavorata. Agli operai adibiti all'irrigazione nelle ore notturne per più di 3 notti consecutive, viene riconosciuta una indennità del 10% su tutte le ore in aggiunta alla maggiorazione già prevista per il lavoro notturno.

Al personale addetto al taglio legna con l'utilizzo di motosega e/o macchine da taglio verrà riconosciuta un'indennità del 10% per ogni ora lavorata.

ART.10
MALATTIA ED INFORTUNIO

Fermo restando quanto previsto sulla materia dall'art. 27 del CCNL del 10 maggio 2018 riferito ai capitoli della:

- tutela della salute - visite mediche;
- Assenza per malattia o infortunio;
- conservazione del posto;

per quanto attiene al trattamento economico riguardante gli operai si è stabilito che: a far data dal 1 gennaio 2002, l'integrazione economica per i periodi di malattia a carico dell'azienda sarà del 90% della retribuzione per i primi 180 giorni.

Sempre a far data dal 1 gennaio 2002 l'integrazione economica per tutti i periodi d'infortunio sarà del 100% della retribuzione per i primi 180 giorni.

Il trattamento economico per gli impiegati rimane invece quello stabilito dallo stesso art. 27 del vigente CCNL.

Le parti si danno atto della possibilità di istituire casse extra legem provinciali o interprovinciali per corrispondere l'integrazione di malattie e infortuni in sostituzione all'azienda.

Almeno due giorni prima che siano superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, il dipendente a tempo indeterminato perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 3 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza per alcun istituto.

Nella fattispecie, sarà prevista l'anticipazione del TFR.

ART.11

ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL vigente, quali condizioni di miglior favore definite dall'ex articolo 1 della legge n°297/1982, si concorda l'anticipazione del trattamento di fine rapporto per le seguenti casistiche:

- acquisto terreno prima casa;
- ristrutturazione della prima casa anche per i figli;
- spese matrimoniali documentate;
- Ai sensi della legge n°53/2000, per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dell'astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino nonché per i congedi formativi;
- Nel caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di congedo obbligatorio, per un importo pari alla differenza tra l'indennità a carico dell'istituto assicuratore con il 100% della retribuzione normale netta relativa al periodo di congedo;
- Nel caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento pre adottivo internazionale di cui al comma 2 dell'art.27 del dlgs 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato ove la richiesta di adozione o affidamento è stata presentata, a fronte di presentazione di idonea documentazione;
- Per le spese da sostenere per le patologie di particolare gravità e per gli stati di tossicodipendenza;
- Per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a seguito di lunga malattia.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

ART. 12

RETRIBUZIONE INTEGRATIVA REGIONALE

La voce salario regionale, stabilita dal CIRL 2010/2013 viene aumentata di € 10 mensili a parametro 175 con decorrenza:

01/12/2018 euro 10

Come da tabella salariale regionale in allegato A).

ART.13

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Nelle province e nei territori dove sia a livello individuale che collettivo sono state definite condizioni di miglior favore rispetto alla normativa contrattata dal presente accordo e sono in vigore contrattazioni territoriali precedentemente sottoscritte, esse continueranno ad essere vigenti nella parte migliorativa.

In tale ambito è considerata migliorativa anche l'esistenza delle casse extra-*legem* attualmente operanti in contesti provinciali.

ART.14

PREMIO CONTINUITA' PROFESSIONALE

A partire dal primo gennaio 2018 il premio annuo collegato alla continuità professionale presso la stessa azienda viene elevato a:

€ 150 al raggiungimento dei 10 anni di anzianità

€ 180 al raggiungimento dei 15 anni di anzianità

tale somma potrà essere liquidata mese per mese o in cifra unica nel mese di settembre.

Per quanto riguarda l'anno 2018, il pagamento verrà effettuato con la mensilità del mese di dicembre.

ART.15

ENTE BILATERALE AGROMECCANICI LOMBARDIA (EBAL)

Le Parti firmatarie il presente accordo, ferma restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza e contrattazione, ritengono opportune ed utili l'implementazione e l'universalizzazione contrattuale degli strumenti bilaterali, per lo sviluppo e la promozione del comparto agromeccanico, nonché per realizzare più avanzate relazioni sindacali nel settore a livello regionale ed in ogni singola provincia, senza per questo diventarne strumento sostitutivo di rapporti contrattuali tra le Parti.

Tali relazioni sindacali vanno inquadrare nella condivisione comune della funzione positiva

svolta dal settore nell'economia della Regione Lombardia e quindi del paese, sia per il volume del valore aggiunto prodotto che per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. In tal contesto le Parti intendono migliorare e rilanciare l'attività del sistema bilaterale del comparto creando le condizioni che favoriscano e consentano lo sviluppo di azioni di partnership con gli Enti pubblici ed in particolare con la Regione Lombardia.

Ciò premesso, le Parti concordano sull'opportunità di costituire un Ente Bilaterale Regionale Lombardo del comparto agromeccanica, quale strumento per l'attuazione di accordi, compiti e materie ad esso attribuite da specifica negoziazione tra le Parti, a partire dalle funzioni ed aree di intervento di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) Osservatorio regionale, assolvendo alle funzioni già previste dai precedenti accordi oltre ai compiti da definirsi quale articolazione dell'Osservatorio nazionale
- b) Organismo paritetico sicurezza e mutualizzazione RLST
- c) Comitato regionale per la formazione continua e l'apprendistato
- d) Assistenza contrattuale
- e) Articolazione regionale/territoriale degli strumenti bilaterali nazionali previsti dal vigente CCNL
- f) Organizzazione e gestione attività, servizi e provvidenze bilaterali in tema di welfare integrative.

FINANZIAMENTO BILATERALITA'

Le Parti stipulanti si attiveranno per una convenzione INPS per la raccolta tramite Agenzia delle Entrate (modulistica F24) del finanziamento della bilateralità regionale con una soluzione tecnica semplificata, trasparente, meno onerosa ed in grado di garantire con una contribuzione omnicomprensiva le specifiche destinazioni dei flussi e fondi.

Le Parti convengono di demandare al comitato di gestione l'ammontare complessivo della contribuzione mensile a carico delle aziende ed a carico dei lavoratori a valere quale contribuzione omnicomprensiva delle diverse e specificate funzioni e destinazioni.

Le percentuali stabilite dovranno essere mensilmente calcolate e versate sull'ammontare della retribuzione utile ai fini del TFR.

ART. 16
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2018, salvo le decorrenze specificate nei singoli articoli, e scade il 30 giugno 2019 e rimane in vigore sino al successivo rinnovo.