

## ACCORDO SINDACALE

Oggi, 10 aprile 2015, in Firenze, la Commissione Sindacale di UNIMA - CONFAL, nelle persone di Massimo Alberghini Maltoni, Clemente Ballarini, Licia Gambini, Michele Pirani, Sandro Cappellini e Enzo Cattaneo, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, firmatarie del contratto di categoria per i lavoratori dipendenti delle imprese agromeccaniche, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, rappresentate nell'ordine da Rando Devole, Giovanni Mattoccia, Sara Palazzoli, Dario Fazzese, Renzo Pellizon, Ruggero Nalin e Enrico Tonghini, concordano il rinnovo contrattuale per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura avente durata triennale con decorrenza 01.01.2015 e scadenza 31.12.2017 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

In particolare, le parti convengono di modificare i seguenti articoli:

- Alla fine dell'art. 2, viene previsto il seguente impegno a verbale:

**“le parti nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a sollecitare quanto prima la convocazione di tavoli regionali per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie a definire un percorso che porti alla stipula di contratti integrativi territoriali”;**

- all'art. 3, vengono aggiornate le date di decorrenza e durata del CCNL che diventano: 1.1.2015 - 31.12.2017; i minimi retributivi avranno le seguenti decorrenze: 1.4.2015 – 1.4.2016 – 1.4.2017;
- all'art. 8, si aggiunge: **“livello 3 (ex par 175): conducenti patentati in grado di utilizzare almeno due macchine operatrici.”;**
- all'art. 10 aumento del limite massimo delle ore annuali di straordinario che passano da 200 a 280 ;
- all'art.11 : lavoro straordinario punto a) aumento percentuale di maggiorazione che passa dal 27% al 29% ;
- all'art. 15 modificare il secondo comma con **“ Al lavoratore padre sono riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio, di adozione o di affidamento”;**
- all'art.16 viene previsto un aumento del permesso retribuito, in caso di matrimonio, per i lavoratori a tempo determinato che dagli attuali 7 giorni di calendario diventa di 10 gg. ;
- all'art. 19 le retribuzioni di cui alla tabella salariale allegata all'art. 19 sono incrementate dell'importo di euro 93 mensili riferite al terzo livello (ex parametro 175), da corrispondersi alle seguenti scadenze:
  - 23 euro dal 1° aprile 2015;
  - 30 euro dal 1° aprile 2016;
  - 40 euro dal 1° aprile 2017.

- All'art.21 aggiungere come ultimo comma :

**“ Le parti si impegnano a divulgare la previdenza complementare organizzando apposite campagne informative con le aziende e in accordo con le OO.SS territoriali; promuoveranno presso le proprie sedi o in alternativa individuando sedi idonee, momenti di informazione e approfondimento da tenersi durante l’orario di lavoro sulle prerogative dell’istituto ed i vantaggi offerti ai lavoratori aderenti”;**

- All'art. 24 modificare il primo comma con:  
*“Il datore di lavoro è tenuto **normalmente** a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.”*
- All'art.25 modificare il quinto comma con:

*“ Nel caso in cui il lavoratore si avvale del servizio di trasporto, che il datore di lavoro è **normalmente** tenuto, al fine di ridurre il disagio del lavoratore, ad organizzare ed assicurare dalla sede aziendale fino al fondo e/o terreno oggetto della lavorazione, al lavoratore stesso spetterà l’indennità di trasferta ex art. 51 comma 5° del TUIR, così come regolata nel presente articolo.”*

- all'art. 27 il primo comma diventa: *“Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro, all'operaio assente per malattia, è tenuto a corrispondere un’indennità pari al 90% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni di carenza.”*

Per l’operaio con contratto a termine la normativa contrattuale riguardante la malattia si applica per le malattie superiori ai 7 giorni .

Sempre all’art.27 vengono aggiunti i seguenti nuovi commi

**“Il datore di lavoro ha l’obbligo di dare comunicazione per iscritto al lavoratore dell’approssimarsi della scadenza dei 180 giorni di malattia indicando espressamente la possibilità di usufruire della aspettativa.**

**In caso di patologia grave e continuativa, la conservazione del posto, a richiesta del lavoratore, sarà prolungata per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.**

**I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di ulteriore aspettativa di cui al comma precedente, dovranno presentare richiesta mediante raccomandata AR prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.**

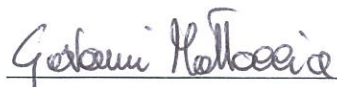

**A fronte del perdurare della patologia grave e continuativa, che comporti terapie salvavita periodiche documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi”**

- all’art.35 anticipazione del TFR si aggiungono le seguenti casistiche:
  - f) per le spese da sostenere per il matrimonio;
  - g) per le spese da sostenere in caso di adozione o affidamento estero;
  - h) per le spese da sostenere in caso di decesso di parenti in linea retta di 1° grado e coniuge;
  - i) per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a

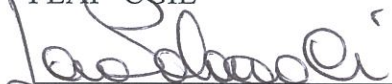
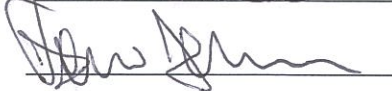
seguito di una lunga malattia;

- all'art 41 sesto capoverso sostituire tra le parentesi l'erronea dizione "clausola elastica" con "clausola flessibile";
- Vengono previsti i seguenti 3 nuovi articoli:
  1. **"Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3 anno di età, le aziende accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore con il limite di :**
    - 1 lavoratore per aziende da 3 a 15 dipendenti;
    - 3 lavoratori per le aziende da 16 a 30 dipendenti;
    - del 2% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati nelle aziende con oltre 30 dipendenti. Resta fermo l'obbligo di ripristino del tempo pieno al raggiungimento del limite di età suddetto del bambino o su richiesta dello stesso lavoratore. La richiesta di part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa".
  2. **E' ammesso l'utilizzo dell'istituto del distacco ai sensi del D.lgs 276/2003 previa informazione alle organizzazioni sindacali territoriali.**
- **Ai lavoratori a qualsiasi titolo e modalità assunti nel territorio italiano, provenienti da Paesi terzi, membri dell'UE e non, dovranno essere applicati il CCNL e le leggi sociali vigenti del Paese presso cui prestano la loro attività lavorativa**
- Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a riunirsi entro trenta giorni in caso di intervenute modifiche normative

FAI-CISL

  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



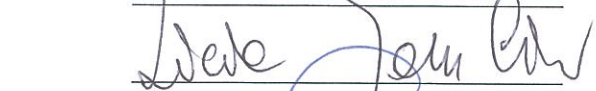




FLAI-CGIL

  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

UILA-UIL

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Commissione Sindacale  
 UNIMA-CONFAI

  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_