

CCNL

È stato rinnovato il 10 aprile 2015 il contratto per i lavori dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura con decorrenza 1 gennaio 2015 e scadenza 31 dicembre 2017.

MINIMI RETRIBUTIVI - DECORRENZE

- 1 aprile 2015
- 1 aprile 2016
- 1 aprile 2017

NOVITA'

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART 8)

Al livello 3 (ex par 175) è stato inserito il profilo "conducenti in grado di utilizzare almeno due macchine operatrici".

STRAORDINARI (ARTT 10 E 11)

- Il limite massimo delle ore annuali di straordinario passano da 200 a 280 (art 10)
- La percentuale di maggiorazione del lavoro straordinario passa dal 27 al 29% (art 11 punto a)

PERMESSI PARENTALI (ART 15)

Al lavoratore padre sono riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio, di adozione o di affidamento"

CONGEDO MATRIMONIALE (ART 16)

Per i lavoratori a tempo determinato il permesso retribuito in caso di matrimonio passa da 7 a 10 giorni di calendario.

AUMENTO PER IL TERZO LIVELLO (ART 19)

Le retribuzioni riferite al terzo livello (ex parametro 175) sono incrementate di 93 euro mensili da corrispondere alle seguenti scadenze:

- 23 euro dal 1 aprile 2015
- 30 euro dal 1 aprile 2016
- 40 euro dal 1 aprile 2017

MALATTIA (ART 27)

"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 TER 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.

(AGGIUNTA)"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".

ANTICIPAZIONE TFR (ART 35)

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;

TRASFORMAZIONE TEMPORANEA DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE - (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. È ammesso l'utilizzo dell'istituto del distacco ai sensi del D.lgs 276/2003 previa informazione alle organizzazioni sindacali territoriali.
3. Ai lavoratori a qualsiasi titolo e modalità assunti nel territorio italiano, provenienti da Paesi terzi, membri Ue e non, dovranno essere applicati il CCNL e le leggi sociali vigenti del Paese presso cui prestano la loro attività lavorativa.