

CONTRATTO TERRITORIALE PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI DELLA CALABRIA

L'anno 2019 il giorno 05 del mese di febbraio, presso la sede della Confagricoltura Calabria in Lamezia Terme, Via G.Pinna, 30

T R A

- La **Confagricoltura della Calabria**, rappresentata dal Presidente Alberto Statti, assistito da Angelo Politi, direttore della Federazione Regionale Agricoltori;
- la **Federazione Regionale Coldiretti Calabria**, rappresentata dal Presidente Franco Aceto assistito dal direttore Francesco Cosentini e da Domenico Roselli;
- la **CIA - Agricoltori Italiani** della Calabria, rappresentata dal Presidente Nicodemo Podella, dal direttore Regionale Franco Belmonte e da Giovanni Fazio.

E

- la **Confederdia** rappresentata dal responsabile regionale Sabatino Vono e da Nunzio Cellucci della Confederdia Nazionale;
- **FAI - CISL** rappresentata dal Segretario Regionale Gen.le Michele Sapia, assistito da Ferraro Francesco, Madia Lucia e

dai segretari territoriali Fortunato Francesco, Piscioneri Romolo, Pisani Antonio;

- **UILA - UIL** rappresentata dal Segretario Regionale Gen.le Nino Merlino e dai componenti la Segretaria Regionale Pasquale Barbalaco, Vito Giorgi, Antonio Degregori e Massimo Comberciati ;
- **FLAI - CGIL** rappresentata dal Segretario Regionale Gen.le Bruno Costa, assistito da Federica Pietramala, Caterina Vaiti, Debora Franco e dai rappresentanti territoriali Battista Platì, Silvano Lanciano, Giovan Battista Nicoletti, Rocco Borgese, Nicola Rodi;

Si è convenuto:

Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Fermo restando quanto previsto dal CCNL del 23 febbraio 2017 il presente contratto territoriale potrà trovare applicazione anche per gli Enti e Istituti che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione in Calabria .

ART.1 - Decorrenza, durata del Contratto territoriale e procedure di rinnovo.

Il presente contratto decorre dal 01/01/2018 e scadrà il 31/12/2021.

Il presente contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto a mezzo raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della scadenza.

In caso di mancata disdetta si intende prorogato per un anno e così di anno in anno.

La parte che avrà disdetto dovrà comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 4 mesi prima.

Le trattative dovranno avere inizio entro i due mesi successivi l'invio delle proposte di rinnovo.

ART.2 - Osservatorio regionale

Sarà istituito, a livello regionale, in forma paritetica tra i soggetti firmatari, l'Osservatorio regionale che ottempererà ai compiti demandati dal Contratto Nazionale in merito a:

- Mercato del Lavoro e individuazione nuove figure professionali;
- Formazione Professionale;

ART. 3 - Orario di lavoro

Eventuale diversa organizzazione e distribuzione degli orari di lavoro giornalieri e/o settimanali, rispetto a quanto previsto dal comma 1, art. 18 del CCNL in vigore devono essere comunicati alle RSA/RSU se presenti. In assenza delle rappresentanze

sindacali dovranno essere comunicati alle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Territoriale.

ART. 4 - **Banca ore**

Ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario è consentito di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi equivalenti al costo delle prestazioni effettuate. Il lavoratore formalizza per iscritto all'azienda la propria volontà di conferire alla banca delle ore il proprio straordinario, detta volontà si considera persistere fino a successiva revoca. I riposi maturati saranno utilizzati, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato, entro i termini, nelle quote e con le modalità che saranno concordate tra l'azienda e le Rsa/Rsu se presenti; in assenza di queste saranno comunicate alla OO.SS. firmatarie del presente contratto. Le ore di maggior lavoro prestate saranno accantonate in un contatore mensile e fruite nei periodi di minor lavoro, con programmazione concordata.

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro il termine di 12 mesi questi dovranno essere pagati. L'effettuazione di prestazioni in regime di flessibilità sarà ammessa per un monte ore stabilito nel rispetto dei limiti di legge di cui al D.lgs 66/03 In banca delle ore potranno essere accantonato un massimo di 180 ore annue. Nei giorni festivi sarà applicata comunque la maggiorazione prevista dalla vigente contrattazione collettiva. Sarà data evidenza al lavoratore ed alla lavoratrice del saldo del contatore della flessibilità mediante indicazione nel cedolino

paga. L'accordo sulla flessibilità o banca delle ore dovrà essere preventivamente concordato con le le Rsa/Rsu se presenti, in assenza di queste saranno comunicate alla OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 5 - **Conciliazione vita-lavoro**

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Fermo restante quanto previsto dall'art. 11 del CCNL vigente in materia, in imprese con più di 5 impiegati è consentita una riduzione di orario di lavoro non inferiore al 50% per una durata complessiva massima di 6 mesi compatibilmente con le esigenze aziendali.

Tutela della Maternità

Al fine di tutelare la maternità, il datore di lavoro, per come normato dall'articolo 36 punto c) del CCNL vigente in materia, è tenuto ad integrare l'indennità riconosciuta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta alla quale la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione lavorativa. Le parti si rifanno integralmente alle norme vigenti in materia di congedi parentali.

Violenza di genere e pari opportunità

In linea con la [Convezione di Istanbul](#) e la [legge n. 119/2013](#) al fine di garantire la maggior protezione possibile per tutti coloro che, uomini o donne, sono vittime di violenza di genere, se debitamente certificato e denunciato agli organi competenti e che, presentino idonea documentazione, sarà concessa la

conservazione del posto di lavoro per un arco temporale di 6 mesi, e se richiesti ulteriori 6 mesi. L'interessato è tenuto a comunicare preventivamente all'azienda l'evento che dà titolo alla conservazione del posto di lavoro e l'Azienda si impegna a garantire la segretezza della comunicazione.

ART. 6 - **Retribuzione**

Con decorrenza dal 01/01/2019 è riconosciuto un aumento retributivo pari al 2,10 % Tabella 1.

Cat.	Stip.Naz.le e Reg.le	Aum.Reg.le dal 01/01/2019	TOTALE LORDO
	Congl. al 31.12.2018	2,1 %	
Quadro	2.009,77	42,20	2.051,98
1	1.922,64	40,38	1.963,02
2	1.745,71	36,66	1.782,37
3	1.574,59	33,07	1.607,66
4	1.436,74	30,17	1.466,91
5	1.332,32	27,98	1.360,29
6	1.255,54	26,37	1.281,91

ART. 7 - **Premio di continuità di servizio**

A decorrere dal 25 anno di servizio prestato presso la medesima azienda dall'impiegato è facoltà dell'azienda di prevedere un premio per la continuità di servizio che sarà stabilito in base alle esigenze aziendali e discusso con le RSA/RSU, se presenti, in

assenza di queste saranno comunicate alla OO.SS. firmatarie del presente contratto.

ART.8 - Enti e Istituti di Ricerca, Sperimentazione e divulgazione. Premi per obiettivi - produttività

L'erogazione dei premi per obiettivi, produttività e welfare sono demandati a livello aziendale.

ART.9 - Mezzi di Trasporto - rimborso chilometrico

Per gli Enti e gli Istituti di Ricerca che svolgono attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione agricola, il rimborso chilometrico viene fissato in misura pari a 1/5 del prezzo della benzina.

Gli Enti e gli Istituti di ricerca che non provvedono ai mezzi di trasporto per il raggiungimento dei luoghi di lavoro sono tenuti a corrispondere all'impiegato a titolo di rimborso spese un compenso che sarà pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso e per una percorrenza non superiore alla distanza tra il centro aziendale, od il luogo abituale di lavoro e la sede della casa comunale di residenza del dipendente e comunque per un massimo di 60 Km, salvo diversi accordi aziendali.

L'importo di tale rimborsi dovrà essere calcolato sul percorso di andata e ritorno per ogni giornata di lavoro.

Per le aziende agricole l'erogazione dell'indennità chilometrica è demandata a livello aziendale.

ART. 10 - Sicurezza sul Lavoro e Tutela della Salute - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

In ottemperanza al D.Lgs 81 del 9 aprile 2008 - Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro, si sollecita l'adeguamento aziendale all'organizzazione della sicurezza, nonché agli adempimenti informativi e formativi in esso previsti.

Ai RLS/RLST saranno concessi massimo 10 ore di ulteriori permessi a quelli già stabiliti dalle norme in vigore in materia non retributivi annui per la partecipazione alle attività formative aziendali e o sindacali in materia di sicurezza sul lavoro.

Qualora l'azienda designi un proprio dipendente quale Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il dipendente, con onere a proprio carico, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi, conseguenti a colpa nello svolgimento delle mansioni dallo stesso dipendente espletate.

A decorrere dal 01/01/2019, al dipendente viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, con premio a carico del datore di lavoro e con un limite massimo di € 60,00 annui, la copertura delle spese legali sostenute in caso di procedimenti penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuite, non dipendenti da colpa grave o dolo.

Art. 11 - Indennità per apertura e chiusura azienda - indennità di cassa

Agli impiegati cui sono affidati per iscritto dagli organi competenti direttivi uno dei seguenti incarichi:

1. Al Responsabilità per l'apertura e chiusura dell'azienda ai fini del normale funzionamento della stessa, è riconosciuta una indennità mensile nella misura di € 45,00 (quarantacinque);
2. Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta una indennità mensile nella misura di € 50,00 (cinquanta).

Le indennità saranno corrisposte per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiore a 15 giorni nell'arco del mese.

Tale indennità non fanno parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

ART. 12 - Contributo di Assistenza Contrattuale Regionale

I datori di lavoro e gli impiegati agricoli, a titolo di assistenza contrattuale sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazione (Regionali) stipulanti il presente contratto, un contributo annuo. La misura di tale contributo è stabilita in 0,30 a carico del datore di lavoro e 0,30 a carico del dipendente.

ART. 13 - Quota sindacale per delega

Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire tramite ritenuta sulla retribuzione i contributi sindacali che i lavoratori intendono versare mediante apposita

delega sindacale. Tale somme devono essere versate mensilmente alle OO.SS. di appartenenza del lavoratore, sull'apposito c/c bancario per come specificato dalla delega sindacale.

Contestualmente, all'effettuazione dei versamenti va comunicato alle rispettive OO.SS. l'elenco dei lavoratori a cui è stata operata la trattenuta sindacale.

ART. 14 - Condizioni di miglior favore

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da accordi individuali o plurimi o da consuetudini locali o da contratti o accordi stipulati tra le parti contraenti, vengono salvaguardate ad ogni effetto. Le parti si impegnano ad intervenire per assicurare il rispetto dell'applicazione del contratto, sia nelle parti economiche che normative.

ART. 15 - Esclusività di stampa

Il presente CRL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Impegno a verbale

Le parti concordano di rivedersi entro il 30/06/2019 per procedere all'armonizzazione delle norme acquisite nelle precedenti

contrattazioni integrative e territoriali, ed in particolare per dare attuazione a quanto previsto dall'art. 9 del contratto sottoscritto nel 2014 e per avviare un confronto finalizzato a costituire un fondo regionale paritetico, con precisi scopi e finalità, composto dalla parte datoriale e quella sindacale stipulante il presente contratto, sulla base di un apposito regolamento redatto nel rispetto della normativa vigente.

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA

CONFEDERDIA

FAI CISL

UILA-UIL

FLAI-CGIL