



Segreterie regionali del Friuli Venezia Giulia

**PIATTAFORMA CONTRATTO REGIONALE/PROVINCIALI
OPERAI AGRICOLI e FLOROVIVAISTI
della REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA**

Premessa

Con questo rinnovo contrattuale regionale s'intende accompagnare lo sviluppo dell'attività delle aziende agricole e florovivaiste, migliorando così l'aumento della produttività e favorendo la crescita professionale degli occupati anche a seguito dell'evoluzione tecnologica dei processi produttivi.

Per quanto sopra è necessario e opportuno incrementare l'occupazione dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al fine di salvaguardare le professionalità acquisite, considerata anche l'analisi del settore che registra nella regione Friuli Venezia Giulia un incremento occupazionale solo nei contratti a termine e in molti casi con poche giornate.

Servirà inoltre un cambio di passo che porti ad un miglioramento concreto sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Per questo si richiede, che in tutte le realtà territoriali, dove sono consolidati gli Enti bilaterali agricoli, di sensibilizzare i Comitati di gestione degli Enti stessi, ad assumere un ruolo propositivo di tutele verso la sicurezza nei luoghi di lavoro.

A seguito di una attenta analisi dell'attuale situazione del settore agricolo si ritiene non più rinviabile l'istituzione, di una contrattazione di 2^a livello legata a parametri di crescita, che potrà essere sviluppata anche a livello settoriale.

Si ritiene altresì indispensabile, e non più rinviabile, uniformare i contenuti degli articoli dei tre CPL presenti nella nostra regione onde garantire lo stesso trattamento economico e normativo a tutti i lavoratori dipendenti occupati nelle Aziende agricole e florovivaiste del Friuli Venezia Giulia.

Enti bilaterali agricoli territoriali - art. 8 ccnl

Si chiede che:

- tra le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali presenti in regione, al fine di uniformare le prestazioni erogate, i rispettivi Comitati di gestione, possano valutare la possibilità d'inserire, in forma sperimentale, tra le prestazioni erogate:
 - o un sostegno economico, pari a tre mensilità, per gli Operai assunti con contratto a tempo indeterminato licenziati durante l'anno;
 - o un sostegno economico, da definirsi, nel caso in cui il lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, venga licenziato al termine del periodo di comporta dovuto a malattia;

- un 'bonus bebè' al fine di valorizzare l'evento nascita;
 - una indennità giornaliera per i lavoratori agricoli, con almeno 51 giorni di lavoro nell'anno e/o precedente, genitori di figli di età fino a 12 anni, nel caso di malattia certificata degli stessi, per un massimo di 9 giorni all'anno;
 - di uniformare nelle varie province, il riconoscimento della carenza malattia e/o infortunio, al fine di garantire a tutti i lavoratori del territorio regionale lo stesso trattamento.
- venga dato corso a quanto contenuto nell'ultimo rinnovo del CCNL 19.06.2018, 'accordo per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale' nonché all'allegato n. 5 dello stesso CCNL.

Osservatorio Regionale - art. 9 CCNL

Aggiornare l'articolo in base alla situazione attuale.

Rapporto di lavoro a tempo parziale - art. 17 CCNL

Si chiede la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con diritto alla reversibilità, nei casi in cui le lavoratrici/lavoratori:

1. abbiano gravi e documentati motivi di salute;
2. assistano genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenza e/o alcolismo;
3. accudiscano i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai tre anni di vita del bambino;
4. accudiscano i figli fino al compimento dei dodici anni;
5. frequentino corsi di studio, connessi al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Tale richiesta riguarda sia i lavoratori a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Apprendistato Professionalizzante – art. 18 CCNL

Si chiede, il recepimento dell'accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato contenuto nell'ultimo rinnovo del CCNL del 19 giugno 2018.

Riassunzione o diritto di precedenza – art. 20 CCNL

Si chiede che:

- sia uniformata la norma a livello regionale nei diversi CPL;
- al fine di creare una banca data che raccolga e gestisca tale diritto, il lavoratore invii la propria richiesta di riassunzione sia all'azienda che all'Ente bilaterale territoriale.

Appalti – art. 30 CCNL

Si chiede che l'Azienda agricola e/o florovivaista qualora decidesse di esternalizzare, mediante appalti, nel rispetto dell'alveo normativo e contrattuale, dia comunicazione preventiva obbligatoria all'Ente bilaterale territoriale. Tale informativa dovrà contenere copia del contratto di appalto stipulato con le imprese agricole committenti in cui compaia la lavorazione oggetto dell'appalto, il numero dei lavoratori interessati, il tempo presumibile oggetto della lavorazione, il CCNL applicato e quant'altro possa servire a verificare la genuinità dell'appalto stesso.

Capo Operaio

Si chiede l'aumento della percentuale in essere, dal 6% al 8%.

Interruzione e recuperi Operai agricoli – art. 44 CCNL

Si chiede di uniformare la norma a livello regionale nei diversi CPL, introducendolo in quello di Gorizia Trieste, in quanto mancante, garantendo le condizioni di miglior favore.

Rimborso Spese – art. 55 CCNL

Si chiede:

- l'aumento del rimborso pasto da € 10,00 a € 12,00 e di normare tale istituto in modo più specifico per il personale che viene comandato a prestare la propria attività al di fuori del comune della sede aziendale;
- l'inserimento nell'articolato dell'obbligo da parte dell'Azienda di provvedere sia alla prenotazione che al pagamento dell'eventuale pernottamento necessario per lo svolgimento dell'attività del lavoratore, al di fuori del territorio comunale dove si trova l'azienda, a cui è comandato il lavoratore stesso;
- l'introduzione di una copertura assicurativa, per chi conduce mezzi aziendali che trasportino personale aziendale, che comprenda una tutela legale (es. sospensione patente guida) ed economica, per il lavoratore stesso;
- l'aumento del 10% dell'indennità di reperibilità, di chiamata, e di intervento.

Orario di lavoro - art. 34 CCNL

Qualora il lavoratore sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa al di fuori della sede aziendale (vedi lettera assunzione), che l'eventuale spostamento sia considerato orario di lavoro ordinario.

Lavori pesanti o nocivi – art. 66 CCNL

Si chiede di aggiungere tra i lavori pesanti:

- l'uso delle forbici manuali o pneumatiche, con un minimo di 4 ore continuative di lavoro con le stesse, prevedendo una adeguata pausa retribuita finalizzata al recupero di una postura corretta, con altresì una maggiorazione del 10% sulla retribuzione contrattuale oraria;
- l'uso del decespugliatore e/o motosega, con un minimo di 4 ore continuative di lavoro con gli stessi, prevedendo una adeguata pausa retribuita finalizzata al recupero di una postura corretta, con altresì una maggiorazione del 10% sulla retribuzione contrattuale oraria.

Tutela della salute dei Lavoratori – art. 67 CCNL

Si chiede:

- di estendere a tutti gli operai agricoli e florovivaisti del FVG, a prescindere dal settore di appartenenza, quanto già previsto nell'articolo 67 del CCNL comma b), al fine di salvaguardare la salute degli addetti a lavori che presentano "fattori di nocività";
- al lavoratore soggetto a visita medica periodica e/o accertamenti sanitari legati all'attività lavorativa, sia corrisposta la normale retribuzione, indipendentemente se le visite e/o gli accertamenti vengano effettuati in orario di lavoro o al di fuori dello stesso, nel rispetto del Dlgs 81/2008. Altresì di inserire nel CPL che al lavoratore dovranno essere rimborsate le spese sostenute per il viaggio qualora le visite mediche e/o gli accertamenti sanitari non vengano svolti internamente all'azienda.
-

Contrasto e prevenzione molestie e violenze – art. 67 bis CCNL

Si richiede che all'atto dell'assunzione venga fornita specifica informativa sull'accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto a livello regionale in data 12 gennaio 2018 e a livello nazionale in data 19 giugno 2018, sensibilizzando altresì le aziende nel recepirli tramite accordo aziendale.

Cessione ferie e permessi solidali (articolo nuovo)

Si chiede l'introduzione della cessione, tra dipendenti, di giorni di permesso e/o ferie ai fini solidaristici.

Aumenti Retributivi

Si chiede:

- indipendentemente dalla data di stipula dell'accordo di rinnovo, che gli aumenti salariali definiti abbiano decorrenza dal 1 gennaio 2020;
- l'istituzione del c.d. *salario di risultato/produktività* correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività sulla base delle "Linee Guida per l'erogazione di secondo livello legate alla produttività". Tale erogazione economica dovrà avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato;
- un incremento degli stipendi di qualifica, pari al 4% in modo da salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni stesse con lo scopo di garantire agli operai agricoli e florovivaisti un adeguato riconoscimento economico.

Validità

Il rinnovo contrattuale avrà valenza quadriennale, dal 1 gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2023.