

VERBALE DI ACCORDO REGIONALE
per il rinnovo dei Contratti Provinciali di lavoro
per gli Operai agricoli e florovivaisti del Friuli Venezia Giulia

Il giorno 31 marzo 2021, presso la sede della CISL FVG, in Udine via Ciconi n. 16,

tra:

- **Confagricoltura F.V.G.**, rappresentata da Nicolò Panciera di Zoppola Gambara, Sergio Vello e Anna Maria Cumini;
- **Coldiretti F.V.G.**, rappresentata da Danilo Merz;
- **CIA F.V.G.**, rappresentata da Luca Bulfone;

e

- **FAI CISL F.V.G.**, rappresentata da Claudia Sacilotto, Stefano Gobbo, Andrea Menegoz;
- **FLAI CGIL F.V.G.**, rappresentata da Alessandro Zanotto, Michela Martin e Dina Sovran;
- **UILA UIL F.V.G.**, rappresentata da Pier Paolo Guerra;

viene stipulato il seguente Accordo regionale per il rinnovo dei Contratti Provinciali degli Operai agricoli e florovivaisti, valido dal 01/01/2020 al 31/12/2023, fatte salve le singole decorrenze espressamente previste.

Aumento retributivo

Con riferimento ai salari contrattuali provinciali in vigore alla data odierna, viene riconosciuto a decorrere dal 01/04/2021 un aumento delle retribuzioni del 1,8% per le rispettive figure professionali, così come riportato nell'allegata tabella (allegato 1).

Enti bilaterali agricoli territoriali

Le parti concordano di attivare un tavolo di confronto, in sede di osservatorio regionale, al fine di valutare la costituzione di un ente bilaterale agricolo regionale in sostituzione degli attuali enti bilaterali provinciali.

Osservatorio regionale

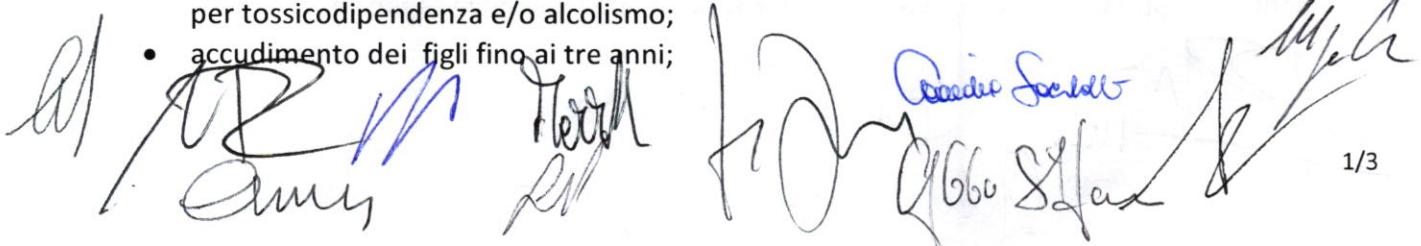
Con riferimento ai compiti e alle iniziative già previste nel precedente rinnovo, le parti concordano di incontrarsi almeno una volta l'anno.

Nell'ambito dell'Osservatorio, mediante un'attenta analisi, saranno trattati anche il tema relativo agli appalti sul territorio regionale e l'ipotesi di stipula del contratto regionale operai agricoli e florovivaisti.

Trasformazione rapporto di lavoro

Si stabilisce la possibilità, qualora sussistano le condizioni e le esigenze organizzative aziendali lo consentano, di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con diritto alla reversibilità per le lavoratrici/lavoratori, nei seguenti casi:

- gravi e documentati motivi di salute (malattie oncologiche, uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche o gravi patologie croniche-degenerative);
- assistenza ai genitori, coniugi o conviventi, 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;
- accudimento dei figli fino ai tre anni;



- frequentazione 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 possibilità riguarda i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Appalti

In applicazione dell'art. 30 del CCNL del 19 giugno 2018, le Aziende agricole che intendono esternalizzare, mediante appalti, alcune fasi del processo produttivo sono tenute a comunicarlo, per il tramite delle Associazioni professionali agricole, all'Ente Bilaterale agricolo del rispettivo territorio a mezzo mail, entro e non oltre sessanta giorni dalla data di stipula del contratto stesso; ciò al fine di monitorare il fenomeno e permetterne un'approfondita analisi all'interno dell'Osservatorio regionale.

Interruzione e recuperi Operai agricoli

Si condivide di uniformare il presente articolo in tutti i CPL della regione, come segue: per l'operaio assunto con contratto a tempo indeterminato ove non fosse possibile effettuare causa intemperie l'intero orario di lavoro giornaliero, è ammesso il recupero delle ore non lavorate: un'ora al giorno entro le sei giornate lavorative successive all'avvenuta sospensione od interruzione, senza corresponsione di maggiorazione straordinaria.

Rimborso spese

Pernottamento - Si concorda che nel caso in cui il lavoratore sia comandato a prestare servizio fuori dal luogo abituale di lavoro e sia necessario il pernottamento, l'Azienda si farà carico di provvedere sia alla prenotazione che al pagamento dello stesso.

Il resto dell'articolato 'rimborso spese' resta immutato.

Indennità di reperibilità, quelle in essere vengono aggiornate rispettivamente a:

- € 5,50 lordi a giornata, nei giorni lavorativi;
- € 8,80 lordi a giornata, nei giorni festivi.

Tutela della salute dei lavoratori

Al lavoratore soggetto a visita medica periodica e/o accertamenti sanitari legati all'attività lavorativa, come previsto dalle norme di legge, dovrà essere corrisposta la normale retribuzione indipendentemente se gli accertamenti vengono effettuati in orario di lavoro o al di fuori dell'attività lavorativa.

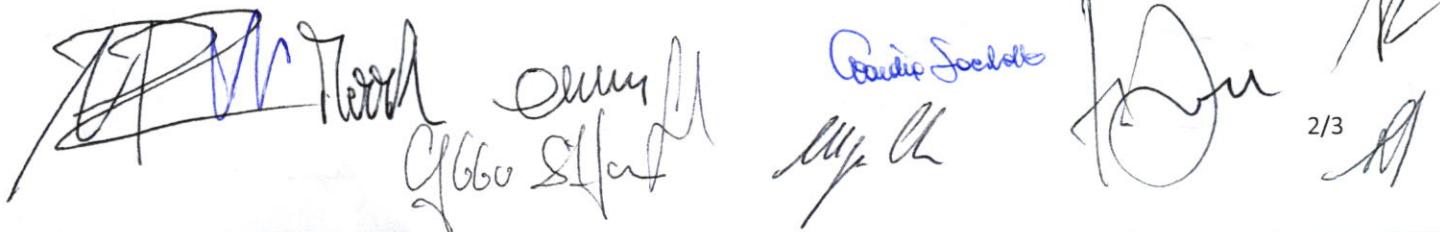
Qualora le visite mediche e/o gli accertamenti sanitari, vengano svolti in luogo diverso dalla sede aziendale, al lavoratore dovranno essere rimborsate le spese sostenute per il viaggio di andata e ritorno, dalla sede aziendale al luogo destinato.

Contrasto e prevenzione molestie e violenze nei luoghi di lavoro

All'atto dell'assunzione, le Aziende forniranno specifica informativa sull'Accordo Quadro per il contrasto alle molestie e alle violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto in data 12 gennaio 2018 a livello regionale e in data 19 giugno 2018 a livello nazionale (allegato 2).

Ferie solidali

Le parti recepiscono quanto stabilito dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 "cessione dei riposi e delle ferie". Fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, i lavoratori a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturati (fatte salve le ferie obbligatorie) ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, che si trovino in una o più delle seguenti condizioni:



- malattia grave, certificata e documentata da struttura sanitaria pubblica, che abbiano esaurito sia il periodo massimo di malattia retribuita, sia le giornate di ferie e permessi maturati;
- assistenza ai componenti del nucleo familiare limitatamente a genitori, coniuge e figli che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità può avanzare richiesta al datore di lavoro, previa presentazione di documentazione idonea.

L'Azienda renderà di conseguenza nota ai propri dipendenti la richiesta di ferie solidali.

Sulla base delle disponibilità pervenute, si procederà con il caricamento delle ferie al richiedente ed il relativo scarico al/i cedente/i.

Il presente Accordo resta in vigore sino a regolamentazione della materia da parte del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro e/o all'emanazione di nuove normative.

Addetti alla raccolta e lavorazioni varie delle barbatelle – vivaio vitivinicolo –

(allegato all'Accordo Contratto regionale operai agricoli e florovivaisti del 29 marzo 2017)

Le Parti condividono di continuare la sperimentazione a suo tempo avviata con l'intesa del 29 marzo 2017, e per la vigenza contrattuale 2020-2023 resterà in vigore la parte normativa concordata.

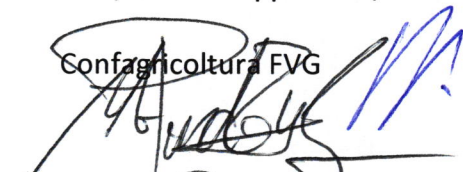
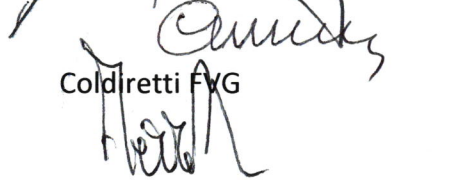
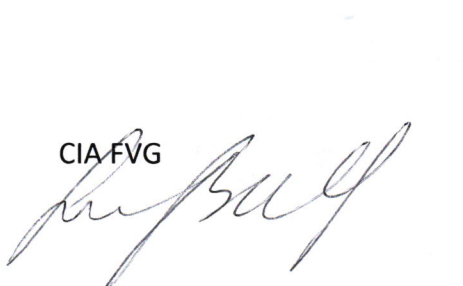
La retribuzione a decorrere dal 01.04.2021 e fino al 31.12.2023, sarà proporzionata secondo la seguente percentuale:

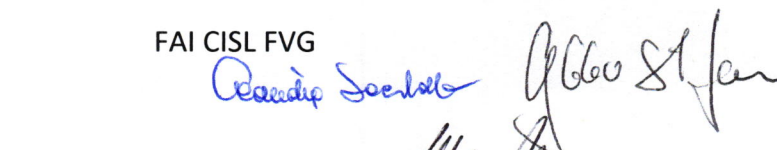
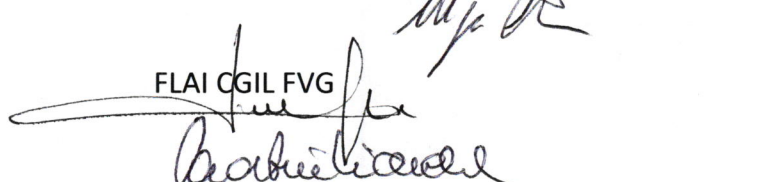
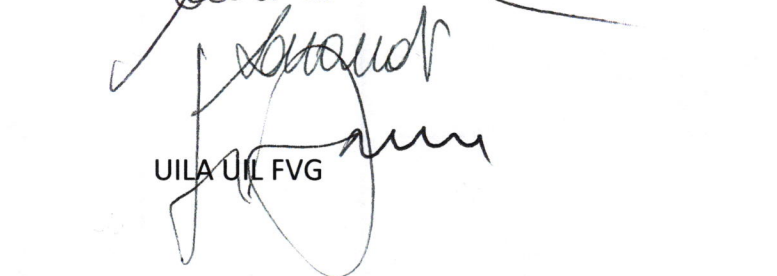
- 55% livello 3E (comune) maggiorata del trattamento di fine rapporto,
- 45% livello 3G (addetto raccolta).

per complessivi €9,37869/ora, esclusi eventuali aumenti contrattuali nazionali cadenti in tale periodo.

Il presente Accordo sarà oggetto di ratifica nelle singole province.

Fatto, letto ed approvato, le Parti si sottoscrivono.

Confagricoltura FVG

 Coldiretti FVG

 CIA FVG


FAI CISL FVG

 FLAI CGIL FVG

 UILA UIL FVG


Operai Agricoli a Tempo Indeterminato - OTI

Area	Livello	Qualifica	Salario Contrattuale Provinciale al 31/03/2021	AUMENTO dal 1/4/2021 1,8%	Salario Contrattuale Provinciale dal 01/04/2021
1	A	Specializzato Super	1.629,29295	29,32727	1.658,62022
	B	Specializzato	1.553,37048	27,96067	1.581,33115
2	C	Qualificato Super	1.423,74477	25,62741	1.449,37217
	D	Qualificato	1.410,99714	25,39795	1.436,39509
3	E	Comune	1.283,31404	23,09965	1.306,41369

Operai Agricoli a Tempo Determinato - OTD

Area	Livello	Qualifica	Salario Contrattuale Provinciale al 31/03/2021	3 ^a ELEMENTO (30,44%) al 31/3/2021	Retribuzione oraria Lorda al 31/3/2021	aumento dal 01/04/2021 1,80%	Salario Contrattuale Provinciale dal 01/04/2021	3 ^a ELEMENTO (30,44%) dal 01/04/2021	Retribuzione oraria Lorda dal 01/04/2021	T.F.R. O.T.D. (importi orari) 8,63% al 1/4/2021
			colonna 1	colonna 2	colonna 3	colonna 4	colonna 5	colonna 6	colonna 7	colonna 8
							(colonna 1 + 4)		(colonna 5 + 6)	
1	A	Specializzato Super	9,64079	2,93466	12,57545	0,17353	9,81432	2,98748	12,80180	0,84698
	B	Specializzato	9,19154	2,79791	11,98945	0,16545	9,35699	2,84827	12,20526	0,80751
2	C	Qualificato Super	8,42453	2,56443	10,98905	0,15164	8,57617	2,61059	11,18675	0,74012
	D	Qualificato	8,34910	2,54146	10,89056	0,15028	8,49938	2,58721	11,08659	0,73350
3	E	Comune	7,59357	2,31148	9,90505	0,13668	7,73026	2,35309	10,08335	0,66712
	F	Comune fino 90 gg.	5,96787	1,81662	7,78449	0,10742	6,07529	1,84932	7,92461	0,52430
	G	Addetti raccolta	7,56589		7,56589	0,13619	7,70207		7,70207	conglobato



del Friuli Venezia Giulia

INFORMATIVA SU

ACCORDO CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

allegato 2 - rinnovo del Contratto regionale Operai agricoli e florovivaisti

Desideriamo con la presente informarvi, come previsto dal Contratto regionale degli Operai agricoli e Florovivaisti sottoscritto in data 31 marzo 2021, che le Organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con le Organizzazioni Imprenditoriali agricole l'impegno a contrastare ogni forma di violenza o molestie nei luoghi di lavoro.

L'intesa prevede che presso ogni azienda agricola:

- **si adottino** comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di adottare misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti tra le quali anche il trasferimento in via temporanea, tra reparti e/o uffici o in altre unità produttive, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali nel rispetto delle disposizioni contrattuali. Tali misure, come l'individuazione delle esigenze organizzative aziendali, saranno comunque oggetto di intese tra le Rappresentanze territoriali delle parti sottoscrittrici i CCNL di riferimento.
- **si responsabilizzino** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione oltre a vigilare sulla effettiva cessazione di eventuali comportamenti molesti.

Le Parti sottoscrittrici dell'intesa potranno, nell'ambito della contrattazione aziendale, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi atte a prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nel luogo di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti hanno convenuto altresì che:

- ✓ la formazione aziendale potrà essere l'occasione per promuovere e diffondere tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- ✓ di dare ampia diffusione dell'intesa, tra le lavoratrici/lavoratori;
- ✓ al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della dignità di ciascuno debba essere centrale il ruolo del sistema di prevenzione e protezione e conseguentemente il ruolo centrale del R.S.P.P., del Medico competente e del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS);
- ✓ la figura del RLS sia coinvolto in momenti di formazione specifici sul tema del contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro;
- ✓ le Organizzazioni Sindacali promuovano l'intesa regionale e nazionale tra le lavoratrici e lavoratori all'interno delle Aziende agricole e florovivaiste, nell'ambito delle assemblee sindacali.

La presente informativa dovrà essere consegnata dall'Azienda, all'atto dell'assunzione, a ciascun Lavoratore e Lavoratrice ed esposta in bacheca.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]