

Contratto Provinciale di Lavoro

Operai Agricoli e Florovivaisti della Provincia di BRINDISI

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 16 del mese di Giugno dell'anno 2017, presso la Sede di Confagricoltura in Brindisi alla Via Filomeno Consiglio, 1

tra

CONFAGRICOLTURA Brindisi, rappresentata dal suo Presidente Donato FUSCO e dal Direttore Adriano ABATE;

COLDIRETTI Brindisi, rappresentata dal suo Presidente Sergio BOTRUGNO e dal Direttore Aldo DE SARIO;

C.I.A. : Confederazione Italiana Agricoltori Brindisi, rappresentata dal Presidente Giannicola D'AMICO e dal Direttore Luigi D'AMICO;

e

FAI CISL BRINDISI rappresentata dal Segretario Antonio LA FORTUNA assistito dai componenti di Segreteria Giuseppe GESUE' e Francesca NEGRO;

FLAI CGIL BRINDISI rappresentata dal Segretario Antonio LIGORIO assistito dai componenti Maria CIRACI e Angelo LEO;

UILA UIL BRINDISI rappresentata dal Segretario Luigi VIZZINO assistito dai componenti di Segreteria Giovanni ALLEGRINI e Francesco FACECCHIA;

a conclusione di un importante e significativo confronto negoziale sui temi dell'AGRICOLTURA e della condizione di lavoro nel settore primario, si è convenuto di sottoscrivere il presente ACCORDO che, in ragione dei rimandi del C.C.N.L. ed in ossequio alla piattaforma contrattuale di rinnovo, modifica, implementa e definisce, nelle parti di seguito trascritte, il CONTRATTO PROVINCIALE di LAVORO per gli Operai Agricoli e florovivaisti, da applicarsi in Provincia di BRINDISI.

Articolo 1

Durata del contratto

Il CPL ha validità dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2019 e le materie trattate sono esclusivamente quelle previste dagli articoli 90 e 91 del CCNL.

Articolo 2

Oggetto del contratto

Le norme del rinnovato CPL trovano applicazione ed efficacia nei confronti delle aziende, singole o associate e dei relativi dipendenti operanti nel territorio provinciale ed aderenti alle Organizzazioni Datoriali contraenti. Il CPL potrà trovare applicazione, pure, nei confronti delle Organizzazioni e delle Aziende, singole o associate, e dei loro dipendenti, che decideranno di aderire in toto alla applicazione del presente accordo.

Articolo 3

Campo di applicazione

Il CPL, in uno con il CCNL, trova applicazione, come precisato all'articolo 2, nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende agricole e/o florovivaiste, singole o associate, operanti nella Provincia di BRINDISI. Per aziende agricole si intendono tutte quelle imprese individuate dal Codice Civile comprese quelle che eseguono lavori di sistemazione e manutenzione del verde, pubblico e privato, le attività agrituristiche, gli allevamenti zootecnici, le attività ittiche e di acquacoltura; le attività di ricerca e di erogazione servizi all'agricoltura; della manipolazione, conservazione e commercializzazione dell'ortofrutta, delle attività agrituristiche;

Articolo 4 (rimando CCNL Articolo 5)

Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e situazioni di crisi

Il quadro economico ed occupazionale dell'intero comparto si rappresenta, nel nostro territorio, complesso e contraddittorio. Presenti e significative sono le imprese che hanno avviato, da tempo, processi di robusta innovazione e profonda trasformazione, affermandosi su mercati, nazionali ed internazionali, per l'eccellenza delle produzioni e per le buone pratiche di rispetto delle Leggi e dei contratti.

Tuttavia sono ancora presenti, nelle aree depresse della Provincia, aziende condotte con logiche assistenziali e di competitività al ribasso, che tardano ad adeguarsi a percorsi di piena legalità e di rispetto delle regole.

Sono presenti, anche se sempre più residuali e marginali, situazioni aziendali nelle quali l'orario di lavoro è svolto in difformità al contratto articolandosi per un numero di ore giornaliere inferiori rispetto a quelle contrattuali.

E' volontà comune combattere ogni forma di sfruttamento per affermare pratiche di rispetto della legalità e di sana competitività.

In questa logica le Organizzazioni stipulanti sono impegnate a rilanciare la lotta ad ogni forma di lavoro illegale, lavoro nero e sommerso, facendo leva degli strumenti legislativi a disposizione che devono essere utilizzati con determinazione e responsabilità.

Le situazioni di crisi, di innovazione o trasformazione colturale costituiranno motivo di confronto per affrontare le criticità, congiunturali, rivenienti da tali situazioni. Potrà, per questo, darsi luogo ad ACCORDI sindacali sottoscritti da almeno una Organizzazione Datoriale e dalle Organizzazioni Sindacali sottoscrittori del CPL, che nel rispetto delle regole contrattuali, nazionali e provinciali, siano in grado di attenuare le difficoltà finanziarie salvaguardando, nel contempo, i livelli occupazionali raggiunti.

Articolo 5 (rimando CCNL Articolo 8)

Cassa extra legem /Enti Bilaterali Agricoli Territoriali

L'Ente Bilaterale Territoriale in provincia di Brindisi svolge le sue funzioni ed assicura, alla platea dei lavoratori interessati, un sostegno integrativo e complementare particolarmente gradito ed auspicato nei momenti di maggiore fragilità economica.

Occorre consolidare questa esperienza ampliandone i campi di intervento e rafforzando quelli già previsti e regolamentati. E', altresì, necessario accentuare le azioni di contrasto alla evasione per impedire che ad una fetta significativa di operai venga preclusa la possibilità di accesso alle forme integrative di sostegno.

Si conviene, quindi, di fissare al 2,0 % la trattenuta giornaliera per EBAT e CAC ponendola a carico del datore di lavoro nella misura dell'1,20% e per lo 0,80% a carico del lavoratore.

La ripartizione tra EBAT e CAC è quella già fissata dalla Convenzione sottoscritta con INPS.

Il mancato versamento delle quote integrative comporterà la decadenza dal beneficio della fiscalizzazione contributiva e da ogni beneficio di Legge (accesso ai finanziamenti Regionali, Nazionali e/o Comunitari).

La sanatoria della inadempienza potrà avvenire, per la parte riferita al contributo provinciale, corrispondendo direttamente al dipendente interessato, la somma di Euro 1,00 per ogni giornata di lavoro effettivamente svolta, aggiuntiva rispetto agli elementi salariali diretti e differiti spettanti, per l'anno precedente e regolarizzando, mediante versamento all'INPS, il versamento dell'ultimo semestre.

Articolo 6 (rimando CCNL articolo 9)

Osservatori

Al costituito OSSERVATORIO TERRITORIALE sono affidati i seguenti compiti:

1. Monitorare le dinamiche contrattuali definendone le eventuali controversie interpretative;
2. Sensibilizzare, tra le lavoratrici ed i lavoratori, l'utilizzo alle liste di prenotazione stimolandone l'uso alle imprese agricole operanti nel territorio provinciale;
3. Diffondere la necessità e l'interesse ad aderire alla Rete Nazionale del Lavoro agricolo di qualità per coglierne le ricadute in termini di promozione commerciale e per distinguersi nel contesto generale in cui le aziende operano;
4. Orientare processi virtuosi per le politiche attive di lavoro che sappiano compiutamente rispondere alla domanda ed all'offerta di lavoro nel territorio provinciale, enfatizzando e valorizzando le liste di prenotazione già presenti in Puglia;
5. Promuovere, svolgere e/o commissionare studi sull'andamento del settore e sui suoi fabbisogni professionali prevedendone percorsi di formazione professionale mirata;
6. Promuovere studi e ricerche sui bisogni di mobilità e di trasporto nel comparto attivando le necessarie sinergie con le Istituzioni e le Aziende pubbliche e private del settore trasporto, al fine di poter garantire servizi adeguati alle esigenze di mobilità in agricoltura;
7. Promuovere azioni positive sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla conoscenza dei diritti e dei doveri in materia di prevenzione, salute e sicurezza;
8. Promuovere l'apprendistato e favorire condizioni di pari opportunità di genere;

oltre a quelli che le Organizzazioni Datoriali e Sindacali decideranno di attribuire per migliorare le condizioni del comparto e degli stessi operatori (Imprese e Lavoratori).

Articolo 7 (rimando CCNL Articolo 13)

Assunzione

In materia di assunzione e riassunzione si richiamano i contenuti del CCNL e del precedente CPL. In particolare si attribuisce all'OSSERVATORIO PROVINCIALE la facoltà di valutare le eccezioni alla garanzia occupazionale per l'intera fase lavorativa, fermo restando che le uniche condizioni previste saranno quelle espressamente indicate dal penultimo comma dell'articolo 13 del CCNL.

Articolo 8 (rimando CCNL Articolo 17)

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i minimi della durata di prestazione individuale fissati dal CCNL a proposito di rapporti di lavoro a tempo parziali siano sufficienti ed adeguati al fabbisogno culturale e produttivo del sistema agricolo provinciale.

Articolo 9 (rimando CCNL Articolo 18)

Apprendistato professionalizzante

Le parti, allo scopo di cogliere le opportunità offerte dalla legislazione (Decreto Legislativo 14 settembre 2011, nr.167) e dall'accordo del settore agricolo 30 luglio 2012, allegato al CCNL, si impegnano a promuovere, attraverso l'Osservatorio Provinciale, attività per la formazione professionale dei giovani e per il loro inserimento nel mercato del lavoro agricolo.

Articolo 10 (rimando CCNL articolo 20)

Riassunzione

E' data facoltà al lavoratore, che la dovrà esercitare entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, mediante manifestazione di specifica e scritta volontà, la possibilità di essere riassunto presso la stessa azienda, per la medesima fase lavorativa.

Articolo 11 (rimando CCNL articolo 24)

Mobilità territoriale della manodopera

Sono riconosciuti ai lavoratori impegnati in aziende agricole distanti dalla propria residenza le seguenti indennità:

Diaria giornaliera: di Euro 35,00 per pasti ed Euro 55,00 giornaliera per il pernottamento, in caso il rientro alla propria residenza non sia possibile o risulti non conveniente;

Rimborsi kilometrici: per il tragitto del lavoratore dal luogo di residenza al luogo di lavoro e viceversa sarà riconosciuto il seguente rimborso:

fino a 10 km. (andata e ritorno) Euro 2,50

fino a 30 km: (andata e ritorno) Euro 5,00

oltre 30 km: (andata e ritorno) applicazione tariffe ACI.

Articolo 12 (rimando CCNL articolo 25)

Lavoratori migranti

Oltre a quanto precisato nel precedente articolo, in considerazione che la presenza di lavoratori extra comunitari e comunitari provenienti dai Paesi dell'Est è sempre più marcata, allo scopo di

promuovere la loro integrazione nel corpo sociale e promuovere la necessaria emancipazione dei diritti contrattuali, le parti convengono che sarà loro cura predisporre uno stralcio delle norme contrattuali (nazionali e provinciali) regolanti il rapporto di lavoro in agricoltura scritto in inglese e francese, oltre ch  in italiano, da distribuirsi, a cura dell'EBAT, a tutti i lavoratori di **cittadinanza NON ITALIANA**, che hanno intrattenuto rapporti di lavoro in agricoltura risultanti dall'elenco annuale delle giornate agricole.

E' fatto carico all'EBAT di attivarsi per promuovere e realizzare corsi per l'apprendimento della Lingua Italiana. In tal senso agli OTI, non di cittadinanza italiana, che partecipano a detti corsi sar  concesso un permesso di 50 ore annue, per un massimo di tre anni, salva la comprovata attestazione di partecipazione ai corsi.

E' rinviato, altres , alla contrattazione aziendale l'impegno a pianificare la possibilit  di consentire ai cittadini non residenti in ITALIA il rientro nel loro Paese di origine, di cumulare i giorni di ferie.

Per tutti i lavoratori migranti l'Osservatorio Provinciale promuover  azioni positive, anche con l'ausilio delle Istituzioni locali, atte ad affrontare i temi del trasporto e degli asili nido.

Articolo 13 (rimando CCNL articolo 29)

Vendita dei prodotti sulla pianta

Le imprese che effettuano la vendita dei prodotti sulla pianta dovranno dare tempestiva comunicazione all'Osservatorio Provinciale. I dipendenti delle imprese che acquistano i prodotti sulla pianta e ne procedono alla relativa raccolta sono da inquadrare nel settore agricolo.

Nei confronti degli stessi trova quindi applicazione il CCNL ed il presente CPL salvo condizioni di miglior favore.

Articolo 14 (rimando CCNL articolo 31)

Classificazione

Area 1^: declaratoria

Appartengono a questa area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacit  professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o che richiedono specifica specializzazione:

Livello 1:

1. Motorista conduttore di macchine operatrici complesse che eseguono due o pi  operazioni;
2. Addetti alla messa in opera di serre;

3. Addetti alla ormonatura delle piante in serra;
4. Addetto al funzionamento e controllo degli impianti irrigui complessi;
5. Conducenti di autotreni ed autoarticolati;
6. Addetto agli impianti di condensazione e di brillantazione negli stabilimenti vitivinicoli;
7. Meccanico idoneo alla riparazione dei messi;
8. Innestatore provetto di colture alternative, piante ornamentali ed orticole;

Area 2^:declaratoria

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo ancorchè necessitanti di un periodo di pratica:

Livello 2

1. Addetto alla messa in opera di tunnels e similari;
2. Innestatore per colture tradizionali;
3. Potatore specializzato;
4. Conducente mietitrebbia;
5. Costruttore impianto di tendone, di spalliera e di frutteto (esclusa la manodopera generica impiegata);
6. Costruttori specializzati di muretti a secco e cisterne;
7. Manutentori di fabbricati rurali.

Livello 3

1. Trattorista con conoscenza del mezzo meccanico;
2. Conducente di macchine ed attrezzi agricoli semoventi anche per irrorazione (con patentino);
3. Responsabile di cantina aventi almeno due dipendenti;
4. Addetto alla pastorizzazione, concentrazione e cottura di mosti;
5. Addetto al controllo e funzionamento dei mezzi meccanici ed elettrici degli oleifici e degli stabilimenti vitivinicoli nonché impianti frigo, mangimifici agricoli e disidratatori;

6. Addetto ai semenzai ed alle altre operazioni colturali complesse in serra;
7. Elettricisti di provata professionalità;
8. Vivaista;
9. Cuoco addetto alla ristorazione agrituristica;
10. Macellaio spaccio aziendale;

Livello 4:

1. Preparatore di miscela (con autorizzazione alla distribuzione di antiparassitari di 1^a e 2^a classe);
2. Potatore qualificato;
3. Addetto alla mungitura meccanica;
4. Addetto alla cernita, selezione ed incassetamento frutta in magazzino destinata al mercato;
5. Stivatore prodotti ortofrutticoli;
6. Aiuto cuoco addetto alla ristorazione agrituristica;
7. Addetto allo stoccaggio olio ed imbottigliamento;
8. Addetto allo stoccaggio vino ed imbottigliamento;
9. Addetto stoccaggio frutta;
10. Addetto alle preparazioni alimentari agriturismo;
11. Operaio addetto alle diverse fasi lavorative ed al coordinamento aziendale.

Area 3^a:declaratoria

Appartengono a questa area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello 5

1. Addetto alla raccolta della frutta, selezione ed incassetamento;
2. Conducente di mezzi agricoli per il trasporto delle merci ed altro con acquisita esperienza;
3. Addetto alla ricezione ed ai servizi collettivi agrituristici;
4. Confezione e trasformazione frutta in magazzino;

5. Addetto alla raccolta dei prodotti per l'industria;
6. Addetto alla selezione, cernita e lavaggio frutta;
7. Trinciatura e cernitura carciofo;
8. Addetto allo spaccio aziendale zootecnia e punti vendita prodotti aziendali;
9. Lavoratori polifunzionali non inquadrabile nella precedente area;
10. Aiutante di sala e aiutante in cucina agriturismo;
11. Addetto ai servizi alle camere agriturismo;
12. Addetto allevamento ittico e miticoltura con mansioni richiedenti requisiti specifici;

Livello 6

1. Conduttore di macchine trasformazione olive;
2. Conduttore di macchine trasformazione uve;
3. Addetti alle attività accessorie di potatura;
4. Addetti alle operazioni di calibratura del carciofo;
5. Addetto allevamento ittico e miticoltura con mansioni generiche;
6. Operaio generico addetto alla vendita prodotti in azienda;
7. Lavoratori ausiliari generici;
8. Lavoratori ausiliari agriturismo;
9. Addetto coadiuvante a masserie didattiche e sociali;

Livello 7

1. Addetto greggi, mandrie e allevamenti minori;
2. Addetto grandi raccolte;
3. Lavoratori alla prima esperienza lavorativa in agricoltura impegnati nelle diverse fasi lavorative (al primo anno di esperienza lavorativa in agricoltura)

Articolo 15 (rimando CCNL articolo 34)

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6,30 giornaliere.

Sarà possibile, a livello aziendale, contrattare, regolamentando, articolazioni flessibili dell'orario di lavoro in 5 giorni lavorativi (4 giorni di otto ore ed 1 di 7 ore)

Per i dipendenti delle imprese lattiero/casearie, addetti alle stalle, e per i dipendenti delle imprese agrituristiche, previa sottoscrizione di apposito verbale aziendale, tale orario può essere computato come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi, procedendo ad una distribuzione compensativa (eccedenza/deficienza) in una o più settimane, in applicazione ai dettami del comma 2 articolo 3 decreto legislativo 8/4/2003 nr. 66.

Resta inteso che per gli addetti assunti a tempo determinato tale facoltà può essere esercitata entro il periodo temporale della dipendenza.

Articolo 16 (rimando CCNL articolo 35)

Riposo settimanale

Per gli operai addetti alla cura ed allevamento del bestiame e per i dipendenti di imprese agrituristiche potranno essere sottoscritti accordi aziendali, con l'assistenza delle Organizzazioni firmatarie del presente CPL, regolanti il godimento del riposo settimanale che, salvaguardato, potrà essere goduto in giorno diverso dalla domenica e solo, ovviamente, nel periodo di maggiore picco delle attività (giugno/settembre) e, comunque, entro il limite massimo delle 84 ore annue.

Articolo 17 (rimando CCNL articolo 37)

Permessi per formazione continua

E' riconosciuto, ai dipendenti a tempo determinato, il diritto formazione continua, individuale e collettiva, già riconosciuto ai dipendenti con contratto a T.I. dal CCNL. Le condizioni e le modalità saranno definite da apposito accordo aziendale da sottoscrivere tra le parti e da depositare presso l'Osservatorio Provinciale. La mancata proposizione di un accordo aziendale estenderà, proporzionandoli alle giornate di effettivo impiego, le ore di permesso previste per gli O.T.I..

Articolo 18 (rimando CCNL articolo 39)

Permessi per recupero scolastico

In analogia con quanto previsto dall'articolo precedente è esteso, agli operai a tempo determinato, il diritto a godere delle ore di permesso per recupero scolastico. Tempistica e modalità saranno definite da appositi verbali aziendali da sottoscrivere su iniziativa di una delle parti contraenti (Organizzazione Datoriale/Organizzazione Sindacale).

Articolo 19 (rimando CCNL articolo 42)

Lavoro straordinario, festivo, notturno

Qualora venga richiesto da una azienda o dalla platea dei dipendenti di questa (parzialmente o totalmente) si potrà dare luogo, in forma strettamente personale, per le sole ore di straordinario eseguito, alla costituzione della “banca delle ore” che potranno essere utilizzate, previa specifica manifestazione di volontà da parte del lavoratore interessato, in riposi compensativi, equivalenti, sul piano dei costi, ed utilizzabili compatibilmente con le esigenze organizzative dell’azienda. Tale facoltà potrà essere concretizzata per un numero di ore di straordinario non superiore al 70% di quelle eseguite.

Articolo 20 (rimando CCNL articolo 44)

Interruzioni e recuperi

Il recupero delle ore non lavorate da parte degli O.T.I., nelle condizioni e per le cause espressamente previste dal CCNL, potrà ricorrersi ad accordo aziendale, sottoscritto tra le parti e depositato presso l’Osservatorio Provinciale, che ne regolerà il recupero salvo il rispetto rigoroso dei termini fissati dal contratto (recupero entro i quindici giorni successivi al verificarsi dell’evento; limite massimo di recupero di due ore giornaliere e di dodici ore settimanali)

Articolo 21 (rimando CCNL articolo 47)

Organizzazione del lavoro

L’osservatorio provinciale, nell’ambito delle proprie prerogative, definirà studi e proposte atte ad assicurare, alle imprese, la continuità dell’esercizio e delle attività ed ai lavoratori a T.I. il pieno esercizio dei diritti ai riposi, alle ferie ed alle festività, pianificando il ricorso programmato alle assunzioni temporanee e finalizzate.

Articolo 22 (rimando CCNL articolo 49)

Retribuzione

Le parti concordano di adeguare i salari provinciali prevedendone un incremento pari al 2,2% il cui riconoscimento avverrà in modo graduale e secondo le seguenti scadenze:

1% al 1/7/2017;

1,2% al 01/12/2017;

E’ riconosciuta, per le giornate lavorate dal 1/1/2017 al 30/6/2017, una indennità di carenza contrattuale pari ad Euro 1,00 a giornata.

Articolo 23 (rimando CCNL articolo 54)

Obblighi particolari tra le parti

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono quelle stabilite dalla Legge ed, in assenza, dalle consuetudini locali. Ai prestatori d'opera deve essere rilasciata l'attestazione della retribuzione corrisposta in modo chiaro e distinguendola negli elementi che la costituiscono, così come previsto dal CCNL.

Articolo 24 (rimando CCNL articolo 55)

Rimborso spese

Ai lavoratori comandati a prestare attività lavorativa fuori dal territorio comunale verranno riconosciuti i rimborsi spese previsti all'articolo 24 del presente CPL.

Articolo 25 (rimando CCNL articolo 56)

Cottimo

E' rinviato ad approfondimento da parte dell'Osservatorio Provinciale il tema del "cottimo". Esso potrà essere introdotto e regolato nelle singole aziende qualora si pervenisse ad apposito accordo aziendale sottoscritto da tutti gli agenti negoziali e nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di Legge.

Articolo 26 (rimando CCNL articolo 62)

Integrazione trattamento di malattia e infortuni sul lavoro

In applicazione al rimando contrattuale le parti si danno atto che in caso di malattia ed infortunio, a favore degli operai a tempo determinato, sarà corrisposta una integrazione salariale nella misura che sarà stabilita dal Regolamento Territoriale di funzionamento EBAT.

Articolo 27 (rimando CCNL articolo 66)

Lavori pesanti e nocivi

Agli addetti ad attività lavorative considerate pesanti e/o nocive dalle disposizioni contenute dal Decreto Legislativo 81/2008 e dalle ulteriori disposizioni normative nazionali e comunitarie, va riconosciuta una maggiorazione salariale pari al 25% ed una riduzione dell'orario di lavoro pari a due ore e 30 minuti.

In presenza di interventi e misure di abbattimento dei rischi messi in atto dall'azienda (esempio cabine con filtri a carbone attivo) potranno essere previsti specifici accordi aziendali.

Articolo 28 (rimando CCNL articolo 67)

Tutela della salute dei lavoratori

In materia di salute e sicurezza sui posti di lavoro le parti ritengono apprezzabile ma non sufficiente l'attività svolta sino ad oggi. Occorre rafforzare la cultura del rispetto delle norme

atte a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro ma va accresciuta, anche, la piena consapevolezza da parte del prestatore d'opera degli obblighi conoscitivi e regolamentari.

L'Ente Bilaterale dovrà, è convincimento comune, studiare soluzioni efficaci a tal proposito prevedendo, anche, percorsi formativi per operai da responsabilizzare sulle **materie della sicurezza e della salute sui posti di lavoro**.

Articolo 29 (rimando CCNL articolo 75)

Norme disciplinari

Le infrazioni disciplinari si distinguono in lievi o modeste, importanti o gravi.

Le sanzioni correlate sono individuate nella ammonizione scritta nella prima fattispecie, nella sospensione temporanea dal lavoro (di tre o cinque giorni a seconda se si tratta di infrazione importante commessa la prima volta o reiterata).

Licenziamento in caso di gravissime infrazioni quali l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro ed il furto.

In caso di controversie sulla applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione da svolgersi presso l'OSSERVATORIO PROVINCIALE.

Articolo 30 (rimando CCNL articolo 78)

Delegato d'azienda

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL in vigore le parti si impegnano a rendere concreta la presenza di delegati d'azienda sia sotto forma di Rappresentanti Sindacali Unitari che di Rappresentante Sindacale d'Azienda per Organizzazione contraente.

All'Osservatorio Provinciale è demandato il compito di monitorare le iniziative di costituzione delle rappresentanze sostenendo tali iniziative ed offrendo pratiche conciliative e collaborative.

Articolo 31 (rimando CCNL articolo 86)

Quote sindacali per delega

Nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL le parti convengono sulla possibilità, da parte dei lavoratori, di sottoscrivere delega sindacale a favore di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto. In tal caso la ritenuta mensile da applicarsi è pari all'1% della retribuzione corrisposta.

Articolo 32

Disposizioni finali

Le norme contenute nel presente CPL si adeguano alle condizioni di miglior favore previste dal CCNL e dai precedenti CPL. Qualora una norma prevista dai precedenti CPL sia stata modificata dal presente CPL si intenderà richiamata e ne costituirà parte integrante.

In caso di provvedimenti di Legge agenti sull'articolato contrattuale è impegno delle parti provvedere, tempestivamente, alla modifica e/o annullamento dell'articolato contrattuale interessato.

Articolo 33

Esclusività di stampa

Il presente Contratto Provinciale, conforme all'originale depositato presso l'Osservatorio Provinciale, 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 di tutte le parti firmatarie. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso dell'Osservatorio Provinciale e delle Organizzazioni Firmatarie.

Sarà cura dell'Osservatorio provvedere al deposito presso gli Enti interessati della copia del sottoscritto CPL.

In forza di quanto innanzi qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti, o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire senza il consenso espresso congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie del presente CPL.

Allegati

TABELLE SALARIALI