QUINDICINALE di CONFAGRICOLTURA BOLOGNA

BOLOGNA AGRICOLA INFORMA

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI

Anno XXVIII n° 16 31 Agosto 2021

IN QUESTO NUMERO

Stante l'importanza degli argomenti, si ritiene utile per gli Associati, pubblicare nuovamente gli articoli inerenti il rinnovo del Contratto Provinciale degli Operai Agricoli per la Provincia di Bologna ed il nuovo C.C.N.L. per il personale impiegatizio agricolo.

1. **Rinnovato il Contratto Provinciale Operai Agricoli.**
2. **Contratto Quadri ed Impiegati agricoli.**

*****



1) Rinnovato il Contratto Provinciale Operai Agricoli.

In data 27 maggio u.s. è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.P.L. operai Agricoli e Florovivaisti per la provincia di Bologna.

Il nuovo contratto decorre, per gli aspetti economico – normativi, dal 1° giugno 2021.
Vediamo, in sintesi, le parti più rilevanti dell'intesa.

RELAZIONI SINDACALI

Definito il quadro delle relazioni sindacali, attraverso la rimodulazione dei compiti dell'Osservatorio e l'articolato sul Comitato per la sicurezza; istituito il sistema negoziale di riferimento per l'attività dei rappresentanti territoriali per la sicurezza (R.L.S.T.).

PART - TIME

Il C.P.L. ha, in parte, modificato la norma contenuta nel C.C.N.L., riducendo il monte orario minimo.
In pratica, il nuovo articolato ha stabilito che:

1) i limiti per prestazioni settimanali sono pari a 18 ore, per prestazioni mensili sono pari a 52 ore e per prestazioni annuali sono pari a 450 ore; tali limitazioni d'orario dovranno preferibilmente essere rese nell'ambito di part time verticali;

2) per le "attività peculiari temporanee" presenti negli agriturismi, maneggi, spacci o negozi aziendali per la vendita diretta, fattorie didattiche, le mansioni interessate di carattere esecutivo, per il cui svolgimento non necessitano particolari conoscenze ed esperienze, le prestazioni non potranno d'ordinario essere inferiori a 8 ore settimanali.

APPRENDISTATO

Con norma interpretativa, il C.P.L. ha regolato gli aspetti retributivi inerenti il contratto di apprendistato, stabilendo il corretto alveo economico in rapporto alla classificazione del personale.

CLASSIFICAZIONE

Sostanzialmente stabilizzato il sistema classificatorio, salvo l'impegno delle parti di rivedere i profili professionali alla luce del mutamento tecnologico in agricoltura; inseriti nuovi profili all'area 3 (Comune A e Comune B).

In particolare, si segnala l'inserimento del profilo relativo ai lavoratori "addetti in magazzino/cantina/serra/stalla al carico/scarico/movimentazione agevolata delle merci, alla preparazione, con selezione manuale, dei prodotti per l'alimentazione degli impianti automatici o semi automatici anche di confezionamento dei prodotti ortofrutticoli" al livello 1° - Comune A (salario orario € 10,07) e del profilo relativo ai lavoratori "addetti in magazzino/cantina/serra/stalla alla preparazione e posizionamento dei prodotti per l'alimentazione degli impianti automatici o semi automatici, anche di confezionamento dei prodotti ortofrutticoli; pulizia generiche in magazzino/cantina/serra/stalla; operazioni di movimentazione manuale di merci e di facchinaggio in genere" al livello 1° - Comune B (salario € 8,37).

Con norma sperimentale è stato, poi, individuato un percorso formativo per il personale a tempo determinato, in forza all'azienda, che nell'anno precedente non abbia superato le 100 giornate di lavoro.

La norma prevede per il personale adibito a lavori di:

- potatura,
- conduzione mezzi meccanici e macchine agricole,
- lavorazioni in magazzino / serra / cantina,

al fine di acquisire la predetta professionalità specifica, non posseduta dal lavoratore, di applicare nell'ambito di una assunzione ex art. 21 CCNL, il differenziale salariale inferiore di due livelli rispetto al livello proprio della mansione, per le prime 52 giornate e di un livello per il residuo fino ad un massimo di 104 giornate complessive nell'anno (80 per gli addetti alle lavorazioni al coperto).

AZ. AGRITURISTICA – FLESSIBILITÀ /VARIAZIONE ORARIO

Il nuovo C.P.L., in via transitoria, ha stabilito che, in relazione alla emergenza sanitaria Covid-19, per il periodo 1° giugno 2021-31 dicembre 2022, alle aziende agrituristiche che abbiano usufruito delle misure stabilite dal D.L. n. 19/2020 e s.m.i. ed atte ad assicurare il reddito al personale dipendente, é riconosciuta la facoltà di utilizzare la flessibilità d'orario (44 ore settimanali) nell'ambito di tutta l'annata. Per il personale O.T.Det., in caso di mancato recupero, si darà luogo alla retribuzione del residuo con la mensilità di dicembre.

SALARIO

Il C.P.L. ha, con decorrenza del 1° giugno 2021, stabilito un aumento salariale pari alla percentuale dell'1,7 da calcolare sul salario contrattuale vigente al 31 dicembre 2019.

Non sono previsti arretrati per il periodo di carenza contrattuale e cioè dal 1 gennaio 2020 al 31 maggio 2021. Si riproducono, in calce, le tabelle vigenti aggiornate.

BILATERALITÀ CASSA CIMAAV

Il C.P.L. ha definito il sistema della bilateralità per la riforma della Cassa Extralegem, C.I.M.A.A.V., attualmente operativa ed in relazione ai compiti delegati dalla contrattazione nazionale C.C.N.L. (artt. 62, 63, 6, 8, 9 e 10 e relativi allegati al CCNL).

Definiti i compiti della bilateralità, senza oneri diretti per le aziende (visite mediche per O.T.det., formazione/informazione, sicurezza). Stabiliti, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, interventi aggiuntivi di "Welfare" (integrazione per lavoratrici madri, indennità per il licenziamento degli O.T.Ind., lavoratori con gravi patologie, lavoratrici vittime di violenza di genere).

Il C.P.L. ha definito, sempre con decorrenza dal 1/01/2022, il contributo giornaliero ordinario in favore della cassa (oggi CIMAAV – EBAT) pari ad € 0,3342 di cui 0,1826 a carico del datore di lavoro ed € 0,1516 a carico del lavoratore.
Il contributo CAC resta fissato, dal 1/01/2022, ad € 0,2158 giornaliere, di cui € 0,1230 a carico del datore di lavoro ed € 0,0928 a carico del lavoratore.

Le Parti, relativamente alle aziende agricole, hanno stabilito la misura del contributo CIMAAV – EBAT per il finanziamento della bilateralità nella misura di € 0,2000 giornaliere di cui € 0,1300 posto a carico dei datori di lavoro e 0,0700 a carico dei lavoratori.

Nell'ambito della quota posta a carico dei datori di lavoro, € 0,1100 sono devoluti alle misure previste sulla sicurezza e la quota di € 0,0200 è devoluta alle misure in materia di Welfare contrattuale, così come allo stesso scopo è destinata la quota prevista a carico dei lavoratori.

Immutato quindi il contributo C.I.M.A.A.V. - per il periodo di vigenza del CPL - che è complessivamente pari ad € 0,75 giornalieri, di cui € 0,4356 sono a carico del datore di lavoro ed € 0,3144 sono a carico del lavoratore.

TABELLE SALARIALI CON VIGENZA DAL 01/06/2021

SETTORE TRADIZIONALE

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2021									
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale al 31/12/2019	Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%)	Salario Contrattuale Totale al 01/06/2021	3° Elemento (30,44%)	**Salario Totale al 01/06/2021**	Straordinario Feriale 25%	Lavoro Festivo e Notturno 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	10,06	0,17	10,23	3,11	**13,35**	15,90	17,44	18,46	0,88
6 Liv. Spec. Interm.	9,57	0,16	9,73	2,96	**12,70**	15,13	16,59	17,56	0,84
5 Liv. Specializz.	9,53	0,16	9,69	2,95	**12,64**	15,07	16,52	17,49	0,84
4 Liv. Qual. Sup.	8,82	0,15	8,97	2,73	**11,70**	13,94	15,29	16,19	0,77
3 Liv. Qualif.	8,29	0,14	8,43	2,57	**11,00**	13,11	14,37	15,21	0,73
2 Liv. Comuni A	7,59	0,13	7,72	2,35	**10,07**	12,00	13,16	13,93	0,67
1 Liv. Comuni B	6,31	0,11	6,42	1,95	**8,37**	9,98	10,94	11,58	0,55

Staffetta Generazionale - Prima Assunzione	5,80	0,10	5,90	1,80	**7,69**	9,17	10,05	10,64	0,51

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO 1° GIUGNO 2021			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2019	Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%)	**Salario Contrattuale dal 01/06/2021**
7 Liv. Spec. Sup.	1750,37	29,76	**1780,13**
6 Liv. Spec. Interm.	1657,53	28,18	**1685,71**
5 Liv. Specializz.	1649,30	28,04	**1677,34**
4 Liv. Qual. Sup.	1518,60	25,82	**1544,42**

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	12,78	25,56	38,34	51,12	63,90
6 Liv. Spec. Interm.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
5 Liv. Specializz.	12,50	25,00	37,50	50,00	62,50
4 Liv. Qual. Sup.	11,93	23,86	35,79	35,79	59,65

SETTORE FLOROVIVAIO

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO 1° GIUGNO 2021									
Livello e Qualifica	Salario contrattuale al 31/12/2019	Aumento C.P.L. 1/06/2021 (1,7%)	Salario Contrattuale Totale al 01/06/2021	3° Elemento (30,44%)	Salario contrattuale al 1/06/2021	Straordinario Feriale 29%	Lavoro Festivo 40%	Straordinario Festivo 50%	Val. acc.to TFR 8,63%
7 Liv. Spec. Sup.	10,24	0,17	10,42	3,17	**13,59**	16,61	17,75	18,79	0,90
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	9,90	0,17	10,07	3,07	**13,14**	16,06	17,17	18,17	0,87
5 Liv. Specializz.	9,71	0,17	9,88	3,01	**12,89**	15,75	16,84	17,83	0,85
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	8,97	0,15	9,12	2,78	**11,89**	14,54	15,54	16,45	0,79
3 Liv. Qualificato	8,74	0,15	8,89	2,71	**11,60**	14,18	15,16	16,05	0,77
2 Liv. Comuni	7,78	0,13	7,92	2,41	**10,33**	12,62	13,49	14,28	0,68

TABELLA SALARIALE DEGLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO 1° GIUGNO 2021			
Livello e Qualifica	Salario Contrattuale 31/12/2019	Aumento C.P.L. 01/06/2021 (1,7%)	**Salario Contrattuale al 01/06/2021**
7 Liv. Spec. Sup.	10,27	0,17	10,44
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	9,90	0,17	10,07
5 Liv. Specializz.	9,76	0,17	9,93
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	9,00	0,15	9,15
3 Liv. Qualificato	8,76	0,15	8,91
2 Liv. Comun	7,80	0,13	7,93

SCATTI DI ANZIANITA' O.T.I.					
Livello e Qualifica	1° Biennio	2° Biennio	3° Biennio	4° Biennio	5° Biennio
7 Liv. Spec. Sup.	0,08	0,16	0,24	0,32	0,40
6 Liv. Spec. Interm.Ex Op. Mot.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
5 Liv. Specializz.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
4 Liv. Spec. Qual. Sup.	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
3 Liv. Qualificato	0,07	0,14	0,21	0,28	0,35
2 Liv. Comuni	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30

(M. Mazzanti)

*****

2) Contratto Quadri ed Impiegati agricoli.

Come già reso noto, il 7 luglio u.s. è stato siglato, in Roma, presso la sede di Confagricoltura, il nuovo C.C.N.L. per il personale impiegatizio agricolo.
Questi i punti principali.

OGGETTO E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO (ART. 1)
La norma contrattuale è stata allineata a quella del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 giugno 2018, al fine di uniformare l'ambito di applicazione dei due contratti con riferimento a tutte le categorie di lavoratori dipendenti in forza nelle aziende agricole.

È stata quindi ampliata la sfera di applicazione del CCNL attraverso l'inclusione, nell'elenco esemplificativo delle imprese considerate agricole, delle aziende che esercitano attività di frangitura delle olive in via esclusiva (frantoi) e di quelle che utilizzano tecniche di coltivazione idroponiche (dette anche 'senza suolo' o 'fuori suolo').

Per coltivazioni idroponiche si intendono quelle attuate in assenza del comune terreno agrario e in cui il rifornimento di acqua ed elementi nutritivi, indispensabili per la crescita e sviluppo delle piante, avviene attraverso la somministrazione di una soluzione nutritiva.

AUMENTO CONTRATTUALE (ART. 27)
Previsto un incremento del 2 per cento degli stipendi contrattuali vigenti al 31 dicembre 2019 previsti per ciascuna categoria nei contratti territoriali rinnovati in applicazione del CCNL del 23 febbraio 2017.

L'aumento è stato definito in un'unica *tranche* e decorre dal 1° luglio 2021.

Fissati anche (articolo 27) i nuovi minimi nazionali di stipendio mensile conglobato che si applicano dal 1° agosto 2021 nei territori in cui non è stato rinnovato il contratto secondo le disposizioni del CCNL 2017. Per gli altri territori – e cioè quelli che hanno regolarmente rinnovato il contratto in attuazione del CCNL 2017 – i minimi nazionali si applicheranno solo dalla data che sarà fissata in occasione del prossimo rinnovo degli stessi, e comunque non oltre il 1° gennaio 2023.

UNA TANTUM (ART. 27)

Al fine di ristorare i quadri e gli impiegati agricoli per il periodo di carenza contrattuale durato oltre 18 mesi, è stato riconosciuto un importo lordo di 225 euro a titolo di *una tantum* per gli impiegati appartenenti alla III categoria, riparametrato per i vari livelli professionali come segue:

Categoria	Una tantum – importo lordo
quadri	280,00
Impiegati I categoria	264,00
Impiegati II categoria	240,00
Impiegati III categoria	225,00
Impiegati IV categoria	210,00
Impiegati V categoria	200,00
Impiegati VI categoria	190,00

L'*una tantum* spetta soltanto ai dipendenti in forza alla data di rinnovo del contratto (7 luglio 2021), il cui rapporto di lavoro sia iniziato anteriormente al 1° gennaio 2021.

La corresponsione dell'importo, nelle misure sopra indicate, dovrà avvenire con la mensilità relativa a ottobre 2021.

L'importo dell'*una tantum* – che non è utile ai fini dei vari istituti contrattuali e per la determinazione del TFR – sarà riproporzionato per il personale *part-time* in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

TRASFERTE (ART. 34)

Rivista la disciplina delle trasferte effettuate per ragioni di servizio attraverso:

- la riduzione dal 25 al 10 per cento della maggiorazione da applicare sulle spese di vitto e alloggio a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili;
- l'introduzione di una indennità di trasferta pari a 15 euro (nel territorio nazionale) e a 25 euro (all'estero).

Con tale previsione è stata fortemente ridimensionata la maggiorazione a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili già fissata al 25 per cento, ed è stata introdotta una indennità giornaliera di trasferta, in misura esente da contribuzione e tassazione.

Il riconoscimento dell'indennità ha una funzione compensativa del disagio conseguente allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori sede ed è efficace per limitare il rischio di contestazioni e pretese rispetto ai tempi e alle modalità di esecuzione della prestazione nel corso della trasferta.

BILATERALITÀ (ARTT. 7 E 63)

È stata data attuazione all'impegno contenuto nell'articolo 7 del previgente CCNL *("Riforma degli strumenti delle attività bilaterali"*) per garantire anche alla categoria dei quadri e degli impiegati, e ai rispettivi datori di lavoro, idonee forme di tutela e assistenza di origine contrattuale.

A tal fine le Parti hanno stabilito di istituire all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.) un Comitato paritetico permanente con la funzione di coordinare e gestire le attività bilaterali in favore delle categorie di dipendenti a cui si applica il CCNL in commento.

Per il finanziamento delle attività bilaterali si utilizzerà una quota del Contributo di Assistenza Contrattuale (CAC) di cui all'articolo 63 del CCNL, secondo quanto stabilito da apposito accordo tra le Parti.

Per quanto riguarda la misura, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il contributo contrattuale in questione è fissato nella misura di 40 euro annui per ogni quadro o impiegato, di cui 30 euro a carico del datore di lavoro e 10 euro a carico del lavoratore; il CAC continuerà ad essere riscosso tramite convenzione con ENPAIA.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ART. 39)

A seguito delle reiterate segnalazioni della Covip – Autorità Vigilante sui Fondi Pensione Complementari – le Parti hanno condiviso un impegno per il rilancio della previdenza complementare in agricoltura, attraverso una iniziativa (che partirà dal 2022) finalizzata ad incrementare la platea degli iscritti, i cui termini saranno sottoposti alla verifica da parte delle Autorità Vigilanti.

Il fondo pensione Agrifondo, conta infatti attualmente solo 8.500 iscritti tra operai, impiegati, quadri e dirigenti.
Una platea assolutamente insufficiente per garantire la sostenibilità del fondo che, per legge, è tenuto ad assumere una struttura operativa adeguata e rispondente alle direttive comunitarie (IORP II), con alcune professionalità dedicate allo svolgimento di specifiche funzioni, quali quelle di *risk management* e di revisione interna ed attuariale, che devono necessariamente essere presenti.

Le Parti hanno quindi istituito in via sperimentale, a decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino alla scadenza del contratto (31 dicembre 2023) un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro pari a 10 euro mensili per ciascun impiegato e quadro da versare ad Agrifondo.

Il versamento deve essere effettuato sia in favore di coloro che risultino già iscritti (in tal caso il contributo si aggiunge a quello in corso e va ad integrare la posizione previdenziale già esistente) sia in favore di coloro che non risultino iscritti (con conseguente apertura di una nuova posizione assicurativa nel fondo medesimo).

In caso di mancata validazione del progetto di rilancio da parte della Covip, l'importo di 10 euro mensili sarà destinato ad incremento retributivo con decorrenza 1° gennaio 2022.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (ART. 16)

Sono state aggiornate alcune declaratorie dei profili professionali degli impiegati per adeguarle alle innovazioni tecnologiche intervenute e alle nuove professionalità del mondo del lavoro, inerenti soprattutto la digitalizzazione e l'analisi dei dati.

In particolare, è stato meglio definito il profilo professionale del *"Direttore del Centro Elaborazione Dati"* (I categoria) e dell' *"Analista CED/Data Analyst"* (II categoria).

È stata inoltre completata la descrizione del profilo dell' *"analista"* (II categoria) con riferimento ai controlli di qualità e alla verifica della sicurezza igienico-sanitaria degli alimenti (sistema HACCP).

Infine, è stato inserito un nuovo profilo professionale nella III categoria riguardante gli impiegati addetti alle nuove tecnologie digitali, alla progettazione e allo sviluppo tecnico della comunicazione e dell'informazione digitale.

FLESSIBILITÀ ORARIA (ARTT. 18, 19, 20)

Gli articoli 18, 19 e 20 del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli prevedono importanti deleghe alla contrattazione territoriale per i lavoratori addetti alle attività agrituristiche con riferimento all'orario di lavoro (art. 18), al lavoro straordinario, festivo, notturno (art. 19) e al riposo settimanale (art. 20).
Tali deleghe sono state ulteriormente rafforzate, in occasione di questo rinnovo, con una specifica disposizione all'articolo 20 in materia di riposo settimanale.
Per favorire la possibilità di disciplinare in modo più flessibile l'orario di lavoro per gli addetti alle attività agrituristiche, e constatato che dette deleghe sono state scarsamente esercitate in passato, le Parti si sono impegnate a dare attuazione alle stesse.

Si tratta di una importante opportunità che potrà essere colta in occasione delle trattative per il rinnovo dei contratti territoriali per i quadri e gli impiegati agricoli in scadenza il 31 dicembre 2021.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO (ART. 47)

Sono stati ulteriormente ridotti – dopo l'intervento del 2012 – i termini di preavviso di licenziamento per il personale assunto a decorrere dal 7 luglio 2021.
In particolare, è stata prevista la riduzione di un ulteriore mese del periodo di preavviso di risoluzione del rapporto, per tutte le categorie di impiegati e quadri, salvo quelli che hanno maturato un'anzianità di servizio non superiore a 2 anni.

FERIE SOLIDALI (ART. 22 BIS)

In attuazione dell'art. 24 del d.lgs. n.151/2015, è stato disciplinato l'istituto delle ferie solidali in favore dei lavoratori che assistono familiari che necessitano di cure costanti per gravi motivi di salute.

La cessione deve essere necessariamente a titolo gratuito e può riguardare solo le ferie maturate in misura eccedente al periodo minimo previsto dal d.lgs. n. 66/2003 (4 settimane), e comunque per un numero di giornate non superiori a 10 nell'anno.
La cessione può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali e si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie.
Resta fermo che le ferie oggetto di cessione non possono essere mai monetizzate e che il lavoratore che ha necessità di utilizzare le ferie cedute da altro collega deve prima usufruire di tutte le ferie e i riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo.

Per usufruire di ferie solidali (nel limite di 30 giorni l'anno) i lavoratori interessati devono formulare apposita richiesta al datore di lavoro allegando la documentazione necessaria.

La contrattazione territoriale di secondo livello potrà prevedere ulteriori modalità e criteri applicativi.

APPRENDISTATO (ART. 13)

Anche per i quadri e gli impiegati è stato disciplinato l'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (di primo livello) e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (di terzo livello), in attuazione degli articoli 43 e 45 del D.lgs. 81/2015, che affidano alcuni aspetti delle relative discipline alla contrattazione collettiva nazionale di settore.

QUOTE SINDACALI PER DELEGA (ART. 64 BIS)

Anche per i quadri e gli impiegati agricoli – così come per gli operai – è stata prevista la possibilità di versare, tramite ritenuta sulla retribuzione, la quota sindacale per delega in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL in oggetto.

Le modalità di versamento saranno stabilite dai contratti territoriali garantendo la segretezza dell'operazione.

PARI OPPORTUNITÀ (ART. 15)

Le Parti sociali, concordando sull'esigenza primaria di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, hanno affidato alla Commissione nazionale paritetica per la pari opportunità anche il monitoraggio delle denunce e delle segnalazioni provenienti dai territori in merito a condotte contrarie ai principi di correttezza che devono caratterizzare i rapporti di lavoro, al fine di ricercare soluzioni adeguate al contrasto di tali fenomeni.

È stato inoltre recepito l'accordo sottoscritto dalle Parti sociali il 19 giugno 2018 in occasione del rinnovo del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, il cui contenuto si ispira al "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

CONTRASTO E PREVENZIONE ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZE (ART. 15 BIS)

È stato inserito un nuovo articolo che, nel rinviare alle disposizioni di legge sul tema (e in particolare all'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015), ha precisato che il congedo spettante alle lavoratrici vittime di violenza per motivi connessi al percorso di protezione:

- può essere usufruito per un periodo massimo di 3 mesi anche su base oraria (nell'arco temporale di 3 anni) e non solo su base giornaliera;
- è esteso da 3 a 5 mesi con onere a carico della bilateralità per i 2 mesi eccedenti i 3 previsti dalla legge (che restano a carico dell'Inps);
- può essere fruito entro il termine finale apposto al contratto di lavoro in caso di rapporto a tempo determinato.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO (ART. 26 BIS)

Al fine di favorire la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, è stata prevista una delega al contratto territoriale che consente di migliorare la disciplina legislativa con riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'assistenza dei familiari disabili ai sensi della legge n. 104/1992.

Pubblichiamo di seguito le tabelle salariali

A seguito del rinnovo del C.C.N.L. Impiegati Agricoli del 07/07/2021, pubblichiamo di seguito le nuove tabelle stipendiali valevoli dal 1° luglio 2021.

TABELLA STIPENDIALE IMPIEGATI AGRICOLI E QUADRI 01/07/2021

Qualifica		Totale Stipendio mensile 01/04/2018	Aumento C.C.N.L. 07/07/2021	Totale Stipendio mensile 01/07/2021	Mag. Tit. Studio (assegno ad personam)		Magg. Scatti anzianità
					Laurea	Diploma	
Quadri	QUADRO	€ 2.347,85	€ 46,96	€ 2.394,80	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
Cat. Concetto	1. Direttore	€ 2.258,36	€ 45,17	€ 2.303,53	€ 87,32	€ 58,39	€ 33,05
	2. Agente capocont.	€ 2.029,73	€ 40,59	€ 2.070,32	€ 77,07	€ 51,55	€ 29,44
	3. Sottoag. Contab.	€ 1.864,46	€ 37,29	€ 1.901,75	€ 72,86	€ 48,75	€ 26,86
Cat. Ordine	4. Capor. Aiutocont.	€ 1.702,46	€ 34,05	€ 1.736,51	€ 70,81	€ 47,40	€ 24,79
	5. Dattilografa	€ 1.503,39	€ 30,07	€ 1.533,46	€ 0,00	€ 40,04	€ 23,76
	6 Usciere	€ 1.270,59	€ 25,41	€ 1.296,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 22,21

• Indennità di Funzione per il Quadro: € 100,00 mensili dal 01/01/2017 (art. 17 C.C.N.L. 23/02/2017)
• Indennità di Cassa: € 70,00 mensili dal 1-06-2014
• Fondo Sanitario: € 470,00 annui a carico ditta, € 100,00 a carico del dipendente (dal 1-01-2017)
• Fondo Pensioni Agrifondo: contribuzione dell'1,2% a carico del datore, contribuzione dell'1,2% a carico del lavoratore (trattenuta in dodici rate mensili). Dal 01/01/2022 contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro di € 10,00 mensili.
• Premio di disponibilità e produttività: erogato in dicembre, o alla data di cessazione, è così stabilito, sulla base del C.P.L., a regime, nel quadriennio 2018 / 2021:

1^ cat. € 620,00
2^ cat .€ 540,00
3^ cat. € 280,00
4^ cat. € 225,00
5^ cat. € 225,00
6^ cat. € 225,00

· UNA TANTUM - art. 27 Accordo rinnovo C.C.N.L. 07/07/2021

Categorie	Euro
Quadri	280,00 €
1° cat.	264,00 €
2° cat.	240,00 €
3° cat.	225,00 €
4° cat.	210,00 €
5° cat.	200,00 €
6° cat.	190,00 €

L'una tantum di cui sopra è da corrispondere con la mensilità di ottobre 2021, l'importo non è utile ai fini del calcolo degli istituti contrattuali e per il T.F.R.
L'importo dell'una tantum è riproporzionato per il personale part - time.

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 Conv. In L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2

Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994

Direttore Responsabile Massimo Mazzanti
Redazione Maria-Stefania Devescovi
Editrice
Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori
Via Tosarelli, n. 155 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax. 051.78.39.00

Questa testata è associata a
USPI
Unione Stampa Periodica Italiana

Consultabile sul nostro sito: **www.confagricoltura.org/bologna/**