

Anno XXIX Supplemento al n° 22 30 novembre 2017

IN QUESTO NUMERO

- 1. Rinnovo contratto nazionale operai agricoli: è arrivata la Piattaforma Sindacale.**
- 2. INPS: sgravi contributivi per i contratti collettivi che agevolano la vita privata dei lavoratori.**

1) Rinnovo contratto nazionale operai agricoli: è arrivata la Piattaforma Sindacale.

Il 31 dicembre 2017 è in scadenza il CCNL operai agricoli e florovivaisti sottoscritto in Roma, presso la sede di Confagricoltura, il 22 ottobre 2014. Recentemente è pervenuta alle organizzazioni datoriali la piattaforma per il rinnovo del CCN e valevole per il periodo 2018-2021. Vediamo i principali elementi rivendicativi.

STRUTTURA E ASPETTO DEL CONTRATTO

Le organizzazioni sindacali di lavoratori, alla luce del non brillante andamento della contrattazione di secondo livello territoriale (ad oggi sono una sessantina i contratti provinciali sottoscritti) propongono la revisione dell'art. 2 del vigente CCNL onde aprire un tavolo di confronto per una verifica sull'adeguatezza dell'attuale struttura contrattuale per renderla più efficace e rispondente alle esigenze del settore.

Il sindacato propone inoltre la revisione delle linee guida contrattuali in tema di produttività, anche per verificarne la diffusione, per monitorare gli accordi stipulati a livello locale la piattaforma individua l'ente bilaterale nazionale come soggetto legittimato.

La piattaforma si propone poi di meglio valutare la vigente normativa in tema di detassazione: a tal fine, tenuto conto dei cambiamenti dei modelli aziendali, e per meglio coniugare le esigenze di produttività, efficienza, qualità e competitività delle imprese insieme alla valorizzazione delle risorse umane, la parte sindacale propone di mutare i livelli di contrattazione (oggi nazionale e territoriale – provinciale) attraverso la diffusione della contrattazione aziendale e/o di gruppo. Inoltre, il sindacato ravvisa la necessità di dare attuazione all'impegno per la definizione dell'accordo sulla rappresentanza nel settore agricolo.

SISTEMA DELLA BILATERALITA'

I sindacati vogliono stabilire un monitoraggio della bilateralità territoriale, teso a favorire la completa realizzazione degli Ebat in tutte le realtà provinciali. Inoltre, stimolando il ruolo degli stessi in una visione di sostegno al reddito, gli Ebat potranno costruire un sistema mutualistico e di derivazione contrattuale per i lavoratori a tempo indeterminato licenziati e/o dimessi per giusta causa. In considerazione dell'art. 8 della legge n. 199/16 sul Caporalato e il lavoro nero, la piattaforma propone, a livello provinciale, di attivare le sezioni territoriali, presso le CISOA, della Cabina di regia della Rete del lavoro Agricolo in Qualità e, conseguentemente, di convenzionare gli Ebat con la stessa rete. Questa ultima proposta si collega alle questioni sollevate dalla introduzione della legge n. 199/2017, che traccia la direzione nella lotta contro il lavoro nero ed il caporalato, definendo la strada della qualità non solo delle produzioni, ma anche del lavoro, quale elemento imprescindibile della forza del made in Italy ed investendo le Parti sociali di una nuova responsabilità.

Secondo i sindacati dei lavoratori occorre dare vita ad un "nuovo Patto" tra Organizzazioni sindacali e datoriali per combattere ogni forma di sfruttamento in agricoltura, al fine di rendere trasparente il mercato del lavoro agricolo, affermando regole di leale concorrenza, a salvaguardia dei lavoratori e delle imprese virtuose, ma anche nei confronti dei consumatori, sempre più attenti alla responsabilità etica e sociale delle aziende accorse.

La piattaforma ancora richiede di dare mandato al livello provinciale di individuare le modalità che favoriscano l'estensione degli RLS/RLST (rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza), così come indicato nel D.lgs. n. 81/08.

CASSE EXTRA-LEGEM/ENTI BILATERALI AGRICOLI TERRITORIALI

Il sindacato propone di accentuare la dinamica del passaggio delle casse extralegem oggi esistenti alla bilateralità; in particolare si propone di definire modalità temporali entro le quali le Casse extra-legem dovranno essere trasformate in Ebat. Tale termine può essere, secondo il sindacato, quello del 31 dicembre 2017.

RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

La piattaforma chiede la rivisitazione dell'articolo contrattuale, in particolare del lavoro supplementare, delle clausole elastiche e flessibili.

APPALTI

Consapevoli di come la regolazione della disciplina degli appalti tuteli e garantisca sia il lavoratore che l'azienda, si richiede di inserire nel suddetto articolo una formulazione contrattuale utile a scongiurare la dispersione delle professionalità esistenti nelle aziende, prevedendo, inoltre una norma di salvaguardia occupazionale in caso di cambio di appalto. La parte sindacale chiede che le aziende agricole possano appaltare unicamente le attività che siano legate all'utilizzo di mezzi e macchinari meccanici, escludendo le attività manuali. Inoltre, si chiede che ai lavoratori, che svolgono la loro prestazione nelle aziende appaltatrici, vengano applicati il CCNL operai agricoli e florovivaisti e il CPL relativo alla provincia in cui si effettua il lavoro, fatte salve le condizioni di miglior favore.

CLASSIFICAZIONE

Alla luce della applicazione della struttura contrattuale del settore agricolo, che affida ai CPL l'individuazione delle qualifiche all'interno delle tre aree previste dal CCNL, i sindacati ritengono utile di concretizzare l'impegno ad una verifica del quadro d'insieme nazionale della classificazione agricola, anche ai fini di favorire un equilibrio classificatorio delle realtà provinciali.

PERMESSI STRAORDINARI E CONGEDI PARENTALI

La piattaforma chiede di definire un permesso retribuito di quindici giorni (oggi 10) in caso di matrimonio dell'operaio a tempo indeterminato. Altresì, si chiede di concedere un permesso retribuito in caso di matrimonio per i lavoratori a tempo determinato con contratti di lavoro superiori a sei mesi. Si richiede inoltre di riconoscere il diritto a permessi non retribuiti, nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno – fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere – per le malattie di ogni figlio dai 3 ai 10 anni. Per gli OTI si chiede, che 2 giorni di permesso, tra quelli previsti per la malattia del figlio dai 3 ai 10 anni, siano retribuiti. In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore, si chiede di aumentare di 2 giorni il permesso retribuito da concedere al padre. Inoltre, la piattaforma propone l'estensione dell'art. 4 legge 53/2000 agli affini entro il secondo grado e di prevedere che i relativi permessi previsti vengano erogati ad evento. Si richiede infine di trasformare in articolato contrattuale la nota a margine riferita ai permessi per decesso, allargando la opportunità anche alle convivenze.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO OPERAI FLOROVIVAISTI

Data l'importanza della Banca Ore come occasione di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i lavoratori e delle esigenze organizzative per le imprese, si chiede l'estensione di tale strumento, così come disciplinato per gli operai agricoli, anche gli operai florovivaisti.

RETRIBUZIONE

La piattaforma con insolita morigeratezza, richiede l'aumento del 4% da applicare sui salari contrattuali provinciali per il periodo 2018-2019. La piattaforma chiede poi, coerentemente, di adeguare i minimi salariali di area.

MALATTIA ED INFORTUNIO OPERAI AGRICOLI

Si richiede di determinare il periodo di riferimento relativo ai 180 giorni di comporta. Si chiede, inoltre, di prevedere la notifica del lavoratore, da parte dell'azienda, dell'imminente superamento del periodo di comporta. Infine, si richiede la conservazione del posto di lavoro in caso di infortunio sul lavoro fino a guarigione clinica.

MALATTIA ED INFORTUNIO OPERAI FLOROVIVAISTI

Si richiede di determinare il periodo di riferimento relativo ai 180 giorni di comporta. Si chiede, inoltre, di prevedere la notifica del lavoratore, da parte dell'azienda, dell'imminente superamento del periodo di comporta. Infine, si propone la conservazione del posto di lavoro in caso di infortunio sul lavoro fino a guarigione clinica, nonché l'inserimento degli operai florovivaisti tra gli iscritti delle extra-legem/EBAT in tutte le realtà provinciali in cui non sia esplicitamente previsto il contrario nei CPL. La piattaforma compendia anche richieste totalmente nuove, con proposte di nuovi articoli.

NUOVO ARTICOLO – TUTELA DELLA MATERNITA'

Il sindacato chiede l'anticipo e l'integrazione al 100% della retribuzione in caso di maternità obbligatoria per gli OTI.

NUOVO ARTICOLO – DISTACCO INTERNAZIONALE

Ai lavoratori a qualsiasi titolo e modalità assunti e che svolgano attività lavorativa nel territorio italiano, provenienti da Paesi terzi, membri dell'UE e non, si dovrà applicare quanto contenuto nell'art. 5, in particolare il punto 4, della direttiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio.

NUOVO ARTICOLO – WELFARE CONTRATTUALE

La piattaforma chiede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, debitamente documentate, la possibilità che il F.I.S.A (fondo sanitario integrativo) eroghi un assegno di solidarietà, durante il periodo di aspettativa non retribuita prevista dagli artt. 60 e 61 del CCNL, al fine di consolidare ed ampliare la bilateralità agricola e dare maggiore sostegno agli operai agricoli e florovivaisti. La piattaforma propone ancora di prevedere il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro dal full-time a part-time nei casi in cui il dipendente sia sottoposto a grandi interventi chirurgici, come indicati nell'ambito del regolamento F.I.S.A. in materia di "Grandi interventi chirurgici".

NUOVO ARTICOLO – CONGEDI PARENTALI

E' opportuno valutare la costituzione di un fondo per l'integrazione salariale dell'indennità per il congedo parentale, utilizzando l'attuale strumentazione della bilateralità nazionale.

NUOVO ARTICOLO – VIOLENZA DI GENERE

Con lo scopo di sostenere le donne lavoratrici, vittime di violenza, nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale in materia, si chiede di inserire tali disposizioni: **1)** per le lavoratrici a tempo determinato, vittime di violenza di genere, prevedere la garanzia al diritto di riassunzione per i successivi tre anni dal verificarsi dell'evento. Le modalità di esercizio di tale diritto dovranno essere disciplinate dalla contrattazione provinciale; **2)** per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, previsti nell'articolo 24 del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi a tali percorsi.

NUOVO ARTICOLO – COOPERATIVE SENZA TERRA – IMPRESE INTERMEDIARIE

Al fine di rendere più efficace ed efficiente il contrasto alle forme di elusione al lavoro regolare, anche per superare il dumping dei costi tra le imprese, si chiede che le imprese che utilizzano le cosiddette cooperative senza terra lo comunichino all'EBAT. Altre proposte in tema di Osservatorio (art. 9), Formazione (art. 10), Apprendistato (art. 18), Riassunzione (art. 20), Mobilità Territoriale della manodopera (art. 24), Rimborsi Spesa (art. 55), Previdenza Complementare (art. 59), Lavori disagiati (art. 66) Riunioni in Azienda (art. 82).

(M. Mazzanti)

2) INPS: sgravi contributivi per i contratti collettivi che agevolano la vita privata dei lavoratori.

Con circolare n. 163 del 03/11/2017 l'INPS ha fornito istruzioni circa la norma (contenuta nel Jobs Act) agevolativa per le aziende che, mediante la contrattazione collettiva (di secondo livello), introducono misure per conciliare la vita professionale e di lavoro dei propri dipendenti.

La circolare precisa che lo sgravio contributivo, previsto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015, spetta per i contratti aziendali stipulati dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018; ogni datore di lavoro può usufruire una sola volta nel biennio 2017 – 2018.

Il contratto collettivo aziendale dovrà essere depositato secondo le modalità previste dall'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2015. I datori di lavoro possono richiedere lo sgravio unicamente in via telematica all'INPS, che procederà al calcolo dello stesso ripartendo le risorse disponibili, secondo i criteri stabiliti da un apposito decreto interministeriale.

Lo sgravio di cui si tratta (per effetto del dispositivo di cui alla legge n. 225/16 di conversione del decreto legge n. 193 del 2016) è fissato, a livello nazionale, nell'importo massimo di euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 ed euro 54.600.000,00 per l'anno 2018.

I criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie sono stati definiti dal citato decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 12 settembre 2017.

Il decreto interministeriale riconosce uno sgravio contributivo ai datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti le misure di cui si è detto.

La gestione dei benefici contributivi è affidata all'INPS. Il decreto è datato 12 settembre 2017, ma è stato pubblicato il 23 ottobre 2017; la circolare INPS è del 3 novembre 2017; i termini della domanda sono fissati al 15 novembre 2017 ... facile prevedere che nessuno potrà godere degli sgravi!

Questa è spending review!!!; in realtà il quadro agevolativo è interessante e potrebbe sgravare le imprese più innovative in modo significativo (nel massimo infatti è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Come si accennava, lo sgravio contributivo è previsto in favore delle aziende che abbiano sottoscritto e depositato un contratto collettivo di secondo livello (aziendale) contenente misure in grado di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, in modo da innovare e/o migliorare quanto già previsto dalla normativa vigente, dai contratti nazionali di settore ovvero da precedenti contratti collettivi aziendali.

Gli istituti di conciliazione devono essere previsti nel minimo di due tra quelli indicati nel decreto del 12 settembre 2017 (art. 3), di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento genitorialità (A) o nell'area di intervento flessibilità organizzativa (B).

Questi i settori individuati dal citato decreto interministeriale:

A) AREA DI INTERVENTO GENITORIALITÀ

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
- previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- percorsi formativi (*e-learning/coaching*) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*.

B) AREA DI INTERVENTO FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA

- lavoro agile;
- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) WELFARE AZIENDALE

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Il decreto prevede altre condizioni di proponibilità:

A) il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno al settanta per cento della media di lavoratori occupati dal datore di lavoro, nell'anno civile precedente;

B) per poter beneficiare dello sgravio contributivo il contratto collettivo aziendale dovrà essere depositato presso l'Ispezzione territoriale del lavoro, con modalità telematica;

C) i datori di lavoro che avessero già provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione per i premi di risultato non dovranno effettuare un nuovo deposito.

La circolare INPS prevede che, per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali dovranno essere sottoscritti e depositati tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018.

L'erogazione delle risorse è articolata in due distinte fasi: una prima fase riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; una seconda fase riguarderà i contratti sottoscritti e depositati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018.

Per l'accesso al beneficio l'azienda deve essere in possesso del DURC, fermo restando il rispetto della contrattazione collettiva oltre ovviamente agli obblighi di legge.

La circolare INPS precisa che per l'anno 2018 saranno fornite altre istruzioni.

(M. Mazzanti)

Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 con L. 27/02/04 n. 46 art. 1, comma 2 Filiale di Bologna	Direttore responsabile: Massimo Mazzanti Redazione: Maria Gisela Devescovi Sede: Confagricoltura Bologna - Unione Prod. Agricoli via Saraceni 105 - Villanova di Castenaso (BO) Tel. 051.79.99.19 Fax 051.79.99.28
Reg. Conc. Tribunale di Bologna n. 6248 del 04/01/1994	
Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana	
Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna	