



FAI - Cisl
Piazza del Carmine 1
35100 Padova



FLAI - CGIL
via Longhin 119/121
35129 Padova



UILA - UIL
Piazza De Gasperi 32
35100 Padova



CONFEDERDIA
via Risorgimento 18
30027 S.Dona di Piave

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO TERRITORIALE DEI QUADRI E DEGLI IMPIEGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

PREMESSA

Considerato il difficile momento socio-economico che l'intera collettività nazionale sta vivendo e, volendo comunque tutelare l'effettivo potere di acquisto delle retribuzioni delle categorie interessate, con riferimento alla disdetta del Contratto territoriale dei Quadri e degli Impiegati Agricoli della Provincia di Padova le scriventi Organizzazioni formulano le sotto elencate proposte.

DECORRENZA, DURATA DEL CONTRATTO TERRITORIALE E PROCEDURE PER IL RINNOVO DELLO STESSO

Il presente Contratto decorrerà dal 01 Gennaio 2010 e scadrà il 31 Dicembre 2013, salvo le norme per le quali è prevista apposita e diversa data.

Il presente Contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti a mezzo Raccomandata A.R. da inviarsi almeno 6 mesi prima della scadenza.

In caso di mancata disdetta si intenderà prorogato per un anno e così di anno in anno. La parte che avrà disdettato il Contratto dovrà comunicare all'altra le proposte per il rinnovo, almeno 4 mesi prima della scadenza.

Le trattative dovranno avere inizio entro i due mesi successivi all'invio delle proposte di rinnovo.

Qualora le trattative non dovessero iniziare nei tempi previsti si conviene che gli incrementi retributivi, pattuiti in sede di rinnovo, avranno comunque decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del contratto rinnovato.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si chiede l'abolizione della sesta categoria impiegati, ove ancora esistente, con passaggio automatico degli stessi al livello superiore, nell'arco di 12 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo.

RETRIBUZIONE

Tenuto conto di quanto affermato in premessa, per il biennio 2010/2011, si richiede un aumento pari al 8% da calcolarsi sugli stipendi contrattuali attualmente in vigore.

FONDO PENSIONISTICO - AGRIFONDO

Ai dipendenti già iscritti al Fondo Pensionistico F.I.A. e che dal 01/1/2010 confluiranno in Agrifondo la contribuzione paritetica non potrà essere inferiore, fino ad assorbimento, alla attuale contribuzione versata al Fondo F.I.A.

EROGAZIONE PER OBIETTIVI

Come da art. 2 del CCNL si richiede di pervenire alla definizione e attivazione di un sistema di salario variabile per la erogazione strettamente correlata al raggiungimento di obiettivi conseguiti nella realizzazioni di appositi programmi legati ad incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento del settore. Nel caso in cui non si trovasse un intesa per la definizione della predetta erogazione si individuerà, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico, finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, in caso di successiva definizione dell'erogazione stessa.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si richiede per i quadri e gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale o presso più aziende, la corresponsione di una specifica indennità oraria che tenga conto del disagio derivante e dei maggiori costi a carico del dipendente.

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Si allega, per la discussione in sede di trattativa, la bozza di proposta per la regolamentazione dell'istituto contrattuale della "BANCA ORE", come previsto dal CCNL per i Quadri e gli Impiegati Agricoli. (Vedi Allegato n. 1)

GIORNI FESTIVI - FESTIVITA' NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Le festività previste dall'art. 22, 1 -punto b) del CCNL si intendono equiparate a tutti gli effetti alle festività nazionali di cui alle leggi 27/05/1949 n. 260 e 31/03/1954 n. 90.

TUTELA DELLA SALUTE - RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E SICUREZZA

In ottemperanza al D. Lgs 81 del 09/04/2008 -Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, si sollecita l'adeguamento aziendale all'organizzazione della sicurezza, nonché agli adempimenti informativi e formativi in esso previsti.

Nel caso in cui un dipendente sia stato designato dall'imprenditore quale Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione si ribadisce il riconoscimento di una specifica indennità mensile il cui aggiornamento si richiede venga elevato a 150 €, inoltre le eventuali spese legali sostenute dal lavoratore in conseguenza di azioni giudiziarie nei suoi confronti, derivanti dallo svolgimento dell'incarico attribuitogli o di fatto riconosciuto, saranno ad esclusivo carico del datore di lavoro, il quale potrà farvi fronte con specifica copertura assicurativa.

Si richiede la previsione di una giornata di formazione dedicata ai rischi specifici.

TUTELA DELLA MATERNITA'

Il datore di lavoro è tenuto ad integrare, come previsto dalla contrattazione nazionale, l'indennità riconosciuta nel periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento del 100% della retribuzione netta alla quale la lavoratrice/lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione di lavoro.

INDENNITA' DI CASSA

Si richiede un adeguamento della indennità di Cassa spettante agli impiegati addetti al maneggio di denaro a 80 € mensili per n. 12 mensilità.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA

Con riferimento alle diffuse modalità di articolazione di lavoro delle categorie interessate si richiede la erogazione di una indennità sostitutiva, sotto forma di buoni-pasto giornalieri in caso di effettiva presenza al lavoro, per gli impiegati che non usufruiscono del servizio mensa aziendale.

ORGANISMI PARITETICI

Con riferimento agli istituti previsti dall'allegato "A" del Protocollo d'intesa del CCNL ed ai relativi Accordi Nazionali recepiti in allegato dal CCNL dei Quadri e degli Impiegati Agricoli in vigore, relativamente a:

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Osservatorio nazionale sullo stato del settore agricolo
- Organismo bilaterale sulla formazione professionale

per i quali sono previste strutture territoriali, se ne richiede l'istituzione e, qualora già istituiti, se ne verifichi la partecipazione di tutte le Organizzazioni del CCNL.

Si richiede che le tematiche degli impiegati siano trattate all'interno dell'Osservatorio già costituito per gli operai agricoli.

CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Si richiede l'istituzione di un contributo di assistenza contrattuale da destinarsi alle OO.SS. firmatarie del Contratto Territoriale, con modalità da definirsi previa costituzione di apposita commissione.

RISCOSSIONE QUOTE

Nel rispetto delle norme di legge si richiede che la riscossione delle quote sindacali venga effettuata tramite trattenuta in busta paga, con modalità esecutive da discutere previa costituzione di apposita commissione.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti e derivanti da accordi individuali o plurimi o da consuetudini locali o da contratti o accordi stipulati tra le parti contraenti, sono salvaguardate ad ogni effetto.

Le parti si impegnano altresì ad intervenire per assicurare il rispetto dell'applicazione del contratto tanto nelle parti economiche che in quelle normative.

NORMA TRANSITORIA

Ad avvenuto rinnovo del contratto si procederà ad una armonizzazione dello stesso con le norme acquisite nei precedenti contratti integrativi e territoriali, nonché alla verifica di quanto previsto nell'impegno a Verbale del Contratto Nazionale del 25/02/1998.

Ci si riserva infine di presentare, in sede di trattativa, ulteriori proposte che dovessero risultare di reciproco interesse.

Per FAI – FLAI – UILA - CONFEDERDIA

BOZZA PROPOSTA BANCA ORE

Premessa

Le parti convengono di istituire, a decorrere dall' 01/01/2010 la "Banca Ore" per tutti i dipendenti e per tutte le prestazioni lavorative in aggiunta al normale orario di lavoro , secondo le volontà espresse.

Le parti convengono che ciascun dipendente possa percepire le sole maggiorazioni e far confluire in una banca individuale le ore annue di lavoro straordinario, le festività ed i riposi settimanali non goduti che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi.

Per dare attuazione all'accumulo di ore il dipendente dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di Gennaio di ciascun anno e per iscritto, la sua volontà di recupero; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 10 giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 20% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte.

Ai dipendenti che prestano attività lavorativa durante le giornate festive, se non dichiarano di volere usufruire di un riposo compensativo, sarà dovuto il pagamento della prestazione con le maggiorazioni previste dal CCNL nel mese successivo e con la retribuzione del mese di effettuazione della stessa.

L'azienda fornirà ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità della Banca Ore", prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Tutto ciò premesso ed al fine di mettere i dipendenti in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi, derivanti dalla maggiore prestazione lavorativa, ad essi spettanti in virtù delle norme del presente accordo

SI CONVIENE

1) -Di istituire una "Banca Ore".

2) -La "Banca Ore"è costituita da conti individuali nei quali confluiscono, progressivamente, a partire 01/01/2010, le ore corrispondenti a:

- a) -i riposi compensativi di prestazioni straordinarie;
- b) -i riposi spostati in applicazione di quanto stabilito dall'art. 2;
- c) -i riposi compensativi di prestazioni di lavoro supplementare del personale a tempo parziale, effettuate oltre i limiti massimi;
- d) -le festività nazionali.

3) -La fruizione delle ore inserite nel conto individuale su richiesta scritta del dipendente, da effettuarsi con un preavviso di almeno 10 giorni.

- 4) -Le ore saranno fruita in gruppi di 4 o 8 ore e non potranno essere collocate in concomitanza con giorni di ferie nel periodo estivo (Giugno-Settembre).
- 5) -Le richieste di permesso, coincidenti con la domenica, verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 6) -Le richieste avanzate ai sensi del precedente art. 3 verranno accolte entro il limite del 20% dei dipendenti che avrebbero dovuto essere presenti sul relativo luogo di lavoro nel giorno e/o nelle ore richiesti. Nel caso in cui le richieste dovessero superare tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse. Nei casi in cui da tale calcolo derivasse una frazione inferiore all'unità, sarà comunque garantito l'accoglimento di una richiesta per ogni giornata.
- 7) -Nel caso in cui non sia rispettato il suddetto termine di preavviso, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito al precedente punto 4.
- 8) -L'azienda fornirà ai dipendenti specifiche informazioni sulle modalità attuative della "Banca Ore" in occasione dell'avvio del nuovo istituto.
- 9) -Entro il mese di gennaio di ciascun anno l'azienda fornirà al dipendente l'estratto conto individuale delle ore di sua spettanza, con i relativi movimenti, riferito al 31 dicembre precedente.
- 10) -Per agevolare la fruizione da parte del dipendente, le ore risultanti a consuntivo al 31 Dicembre di ciascun anno restano a sua disposizione per un ulteriore periodo di 12 mesi.
- Sempre al fine di agevolare la fruizione, per le ore richieste e non assegnate in detto periodo, lo stesso si intende prorogato, in via eccezionale, per ulteriori 6 mesi. In tal caso la richiesta del dipendente si intende ricompresa nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente punto 6 ed avrà la precedenza rispetto a quelle da accogliere.
- Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate non potranno essere richieste e non daranno luogo ad alcun trattamento economico alternativo.