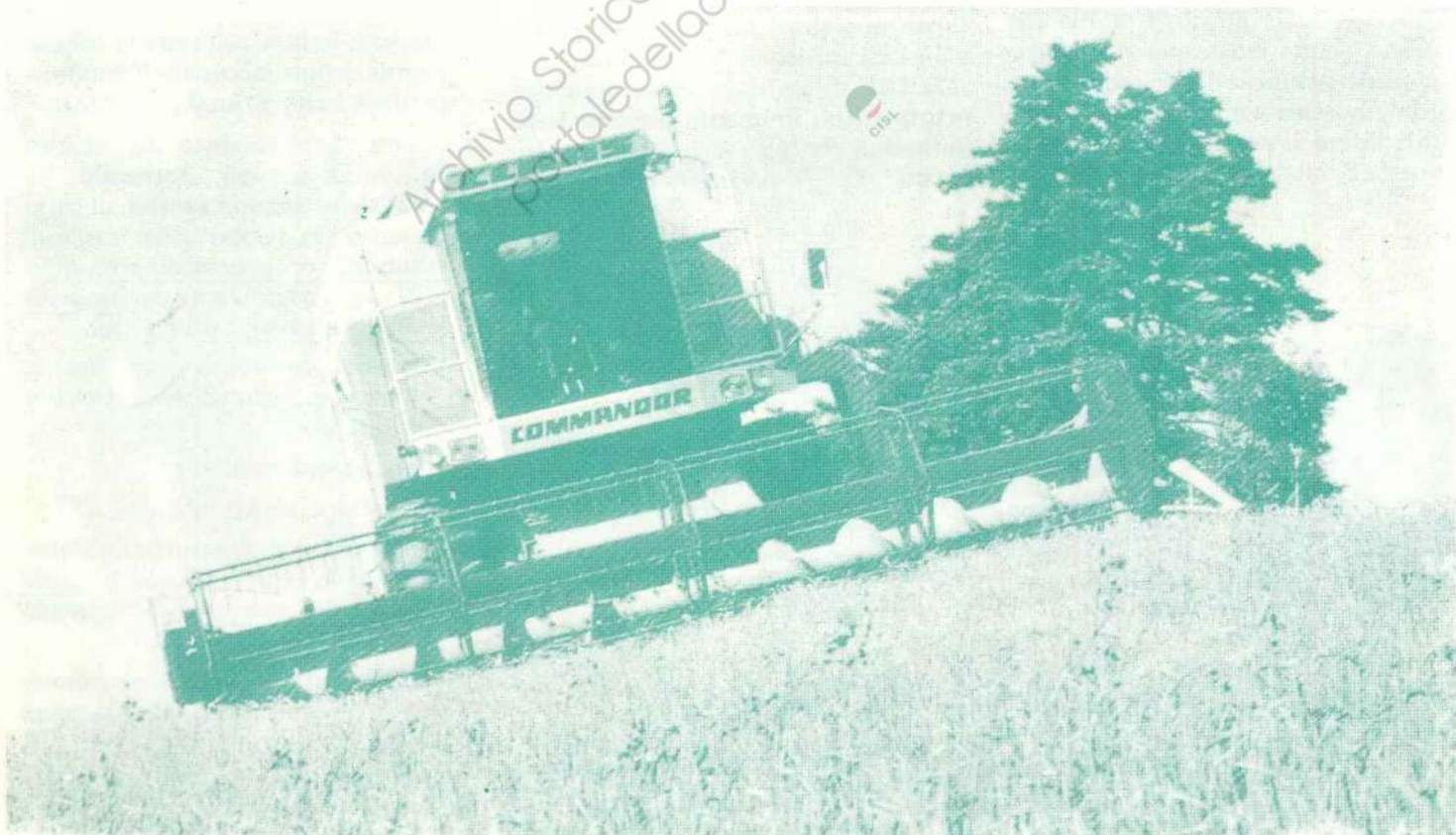


CGIL  
CISL  
UIL

**FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UISBA-UIL - MODENA**

# Piattaforma rivendicativa

per il rinnovo del contratto integrativo provinciale di lavoro degli operai agricoli. Presentata in data 12 maggio 1988 alle associazioni professionali dei datori di lavoro dell'agricoltura della provincia di Modena.



*Gli operai agricoli modenesi impegnati per il rinnovo del contratto integrativo provinciale e per il miglioramento della condizione di lavoro nell'agricoltura.*



## PREMESSA

Nel confermare la validità di una normativa contrattuale e di un trattamento economico unico come da sempre adottato in provincia di Modena per gli operai agricoli e per gli operai florovivaisti, a rinnovo del CIPL in vigore, si ritiene che occorra concordare modalità e scadenze degli incontri provinciali (art. 5 CCNL); si reputa necessario chiarire le norme relative all'assunzione (art. 12 CCNL); si ritiene utile definire le norme relative alla riassunzione (art. 18 CCNL); alle convenzioni (art. 24 CCNL); si ritiene altresì necessaria una agile normativa provinciale relativa all'organizzazione del lavoro (art. 43 CCNL); fornire il conteggio TFR ogni anno (art. 58 CCNL); prevedere incontri provinciali per la formazione professionale (art. 67 CCNL) dichiarazione dell'operaio agricolo a tempo indeterminato per la restituzione della integrazione di legge anticipata dall'azienda (allegato); libretto sindacale e sanitario (allegato); accordo sindacale provinciale sul meccanismo per la redazione delle tabelle salariali operai a tempo determinato (allegato); accordo sindacale provinciale sul meccanismo da usarsi per la redazione della retribuzione mensile operai a tempo indeterminato (allegato); piano assunzioni e verbale di accordo sindacale per convenzioni (allegato); infine si presentano le seguenti richieste di modifica:

### 1) - Mobilità territoriale della manodopera (art. 21 CCNL) lavoratori migranti (art. 22 CCNL)

Si chiede di aggiungere all'art. 25 CIPL in essere le seguenti norme:

nella provincia di Modena sussistono aree in cui la produzione agricola, spesso di tipo intensivo, è svolta in periodi stagionali determinati, ricorrenti ogni anno, ed è indirizzata alla realizzazione di prodotti, di qualità sovente pregiata, assorbiti prevalentemente dall'esportazione.

La periodicità stagionale delle colture provoca fenomeni atipici nel mercato del lavoro locale perchè, a situazioni di ristagno della disoccupazione sopravvengono, con l'inizio della stagione agricola produttiva, repentine e massicce eccedenze della domanda di lavoro che non è possibile soddisfare con l'avviamento dei lavoratori disponibili nel posto.

A fronte, però, di annate particolarmente sfavorevoli dal punto di vista climatico e quindi di fronte ai casi di riduzione delle occasioni di lavoro, o a flussi migratori di lavoratori provenienti da altri comuni, ma limitata alla sola fase di lavorazione dei prodotti ortofrutticoli in quanto presentano similitudini professionali (carrelisti, frigoristi, ecc.) la gestione del mercato

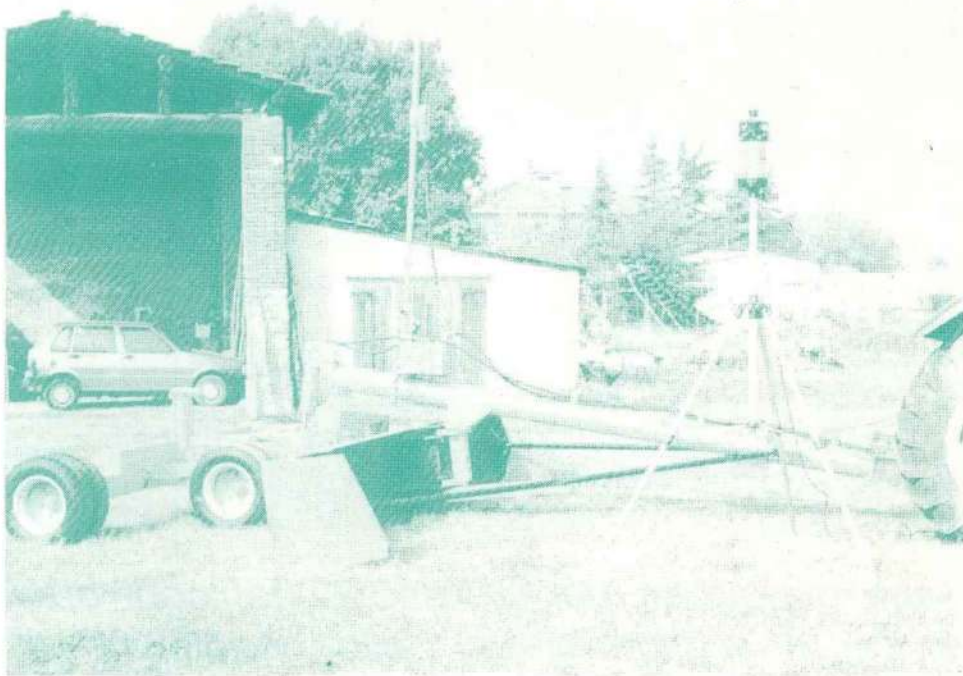
del lavoro deve riferirsi ad una unicità di interventi diretti in definitiva al perseguimento dell'obiettivo finale che è quello della rivalutazione globale di tutte le opportunità occupazionali.

Le parti individuano nei "bacini di pendolarità" uno strumento utile ed indispensabile ai fini sopra richiamati.

Nella inderogabile necessità di regolare l'aspetto particolare del mercato del lavoro in agricoltura si individuano nelle aree di: Comuni della bassa modenese e nei comuni di Ravarino, Noantola, Bomporto e Campogalliano, oltrechè alla zona della ciliegia tipica di Vignola, i bacini di pendolarità, sia in entrata che in uscita della manodopera; in quanto sono presenti aziende significative nel settore della lavorazione dei prodotti ortofrutticoli.

Istituire una (o più) Commissioni speciali di Collocamento di Bacino (anche solo stagionale) avente/i: competenze e compiti già previsti per il livello comunale, per definire i criteri per la formazione delle graduatorie e l'avviamento della manodopera, nonché le modalità di richiesta di assunzione, da parte delle aziende:

- a) - costruire una anagrafe delle aziende del Bacino; elencando le aziende, in base agli atti del collocamento, hanno occupato manodopera dipendente gli anni precedenti;
- b) - fare l'accertamento dei fabbisogni occupazionali, fornendo, da parte delle aziende censite, al collocamento (in tempo utile: marzo) fabbisogni occupazionali presuntivi utili per la costruzione dei programmi di assunzione, distinguendo:
  - periodi temporali (specificando l'inizio e la durata dell'attività lavorativa);
  - operazioni colturali;
  - caratteristiche produttive;
  - professionalità necessaria (determinando così il fabbisogno qualitativo e quantitativo della manodopera).
- c) - per la formazione delle graduatorie e gli avviamenti al lavoro, vanno adottati i seguenti criteri:
  - rispetto delle leggi 83/70;
  - precedenza ai lavoratori di cui agli accordi collettivi aziendali sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, in materia di organici di lavoratori a





tempo determinato; (convenzioni)

- precedenza ai lavoratori che hanno già prestato lavoro in precedenza nel comparto, oltre a quanto previsto dalla Legge 79 art. 8/bis;
- anzianità di iscrizione.

A tal fine si procederà alla raccolta di iscritti al collocamento: prevedendo che i lavoratori possano iscriversi negli Uffici di collocamento previsti, facenti parte al Bacino, indicando:

- i periodi di disponibilità ad occuparsi;
- in quale comune intende occuparsi;
- in quale azienda intende occuparsi;
- per quali operazioni colturali intende occuparsi;
- con quale qualifica intende essere assunto.

Tali liste di prenotazione saranno trasmesse dalle sezioni di collocamento interessate all'Ufficio di Coordinamento del Bacino per gestire le compensazioni territoriali di manodopera al fine di evitare pendolarismi eccessivi.

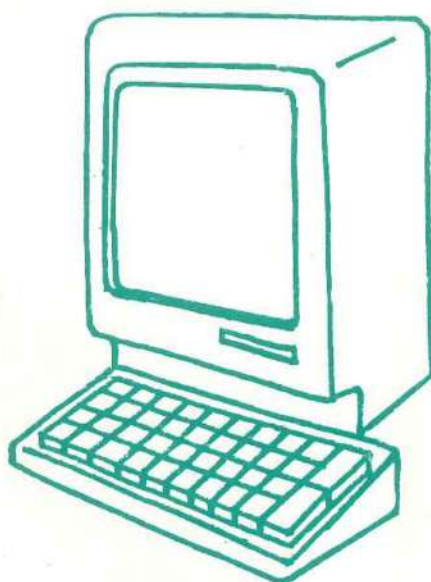
Allo scopo di facilitare la compensazione della domanda e della offerta di lavoro, si rappresenta l'opportunità che le aziende agricole prospettino in tempo utile alle sezioni territorialmente competenti il proprio presumibile fabbisogno qualitativo e quantitativo di manodopera, anche in relazione alle lavorazioni stagionali, specificando altresì - ovviamente nei limiti in cui ciò è possibile stante la particolare natura dei lavori da eseguire - il prevedibile inizio e la durata dei lavori stessi, oltrechè, naturalmente, la località dove si svolgeranno.

Non potranno quindi essere accolte richieste di assunzione di manodopera nelle quali non siano indicati: la qualifica professionale del lavoratore da assumere, le località dove si svolgeranno i lavori, la durata e il tipo di lavorazione cui il lavoratore sarà adibito.

Si conviene pertanto che

il datore di lavoro garantirà, per coloro che provengono da fuori area almeno una settimana di lavoro ai lavoratori dallo stesso assunti, salvo impossibilità per causa di forza maggiore (grandinate, intemperie, ecc.).

Nel caso in cui al trasporto non provveda l'azienda, per tale manodopera



che pernotta in luogo, è previsto un rimborso per il viaggio di andata all'inizio del rapporto di lavoro e ritorno al termine del rapporto di lavoro stesso, come di seguito precisato.

Sempre nell'ipotesi che al trasporto non provveda l'azienda, nel caso che tale manodopera non pernotti in luogo sarà riconosciuto un rimborso per le spese di trasporto, come di seguito precisato, rapportato alla distanza intercorrente fra l'abitazione del lavoratore e la sede Aziendale per un solo percorso di andata e ritorno giornaliero per ciascun giorno di lavoro prestato alle dipendenze dell'Azienda di assunzione, semprechè tale distanza sia superiore a Km. 5 dalla residenza del lavoratore al posto di lavoro.

Nei casi previsti nei due comma precedenti, il compenso è di L. 50 al Km.

La soluzione di eventuali problemi di servizi sociali collettivi necessari, in relazione alle esigenze di pernottamento e di mensa, sarà esaminata dalle parti stipulanti il presente contratto, sentite le Commissioni Sindacali Intercomunali di Vignola, Modena, Mirandola, per individuare le conseguenti azioni comuni per ottenere dai poteri pubblici il superamento degli anzidetti problemi.

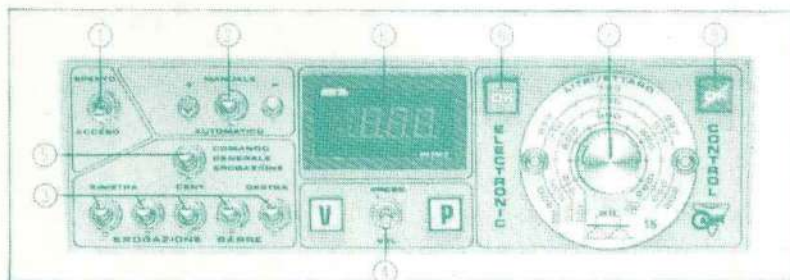
## 2) - Qualifica professionale e classificazione degli operai (art. 26 CCNL)

All'art. 27 del CIPL in essere:

si chiede di includere tra i lavoratori "qualificati B" "gli addetti alla cernita e confezione ortaggi, gli addetti alla raccolta della actinidia e gli addetti alla semina ed alla raccolta degli asparagi";

si chiede di includere fra i lavoratori "specializzati" con assunzione solo a tempo indeterminato gli "aiuto casaro nei caseifici aziendali; i responsabili alla pesatura ed etichettatura dei prodotti nelle aziende"; con assunzione a tempo determinato ed indeterminato: "gli addetti alla apicoltura, gli addetti alla lombricoltura; le campionatrici della frutta nei frigoriferi ed in campagna; gli addetti alla cimatura delle piante di tabacco e cucitura foglie; operatore macchine computerizzate per la selezione e la campionatura nei frigoriferi";

si chiede di includere fra i lavoratori "specializzati super" "il conduttore di trattori per aratura, ruspa, cavabietole a cantiere combinato, escavatore e irrorazione con atomizzatore o diserbo con barra"; con assunzione solo a tempo indeterminato "i responsabili spaccio e caposquadra spaccio; i meccanici con particolari capacità superiori a quelle previste per gli specializzati; il capo officina; casaro dei caseifici aziendali, addetti alla conduzione ed alla manutenzione di celle frigorifere ad atmosfera controllata; rilevatore calore scrofe; castrino in allevamento suinicolo; fecondatore laico dei suini; responsabile stalla o allevamento; responsabile settore in allevamento suinicolo; addetto ai mulini aziendali".





### 3) - Orario di lavoro (art. 30 CCNL)

In aggiunta all'art. 4 del CIPL in essere:

- si chiede di tramutare le prestazioni straordinarie in riposi compensativi per gli operai a tempo indeterminato;
- si chiede di tramutare le prestazioni straordinarie in riposi compensativi per gli operai a tempo determinato e per tali giornate sia versata la relativa contribuzione sociale.

### 4) - Riposo settimanale (art. 31 CCNL)

- Si chiede di istituire "i sostituti o squadre di sostituti" per gli operai agricoli a tempo indeterminato negli allevamenti zootecnici al fine di consentire l'effettivo godimento dei riposi.

### 5) - Giorni festivi (art. 36 CCNL)

- Si chiede di aggiungere, a chiarimento dell'art. 29 del CIPL in essere, le seguenti norme:  
trattamento da usarsi agli operai a tempo indeterminato nei giorni di festività nazionali e infrasettimanali

anche se cadenti in domenica:

- se non lavorano: corresponsione di una normale giornata di paga compreso ogni accessorio;
- se lavorano: corresponsione, oltre alla retribuzione di cui al punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate maggiorate della percentuale per il lavoro festivo.

### 6) - Lavoro straordinario, festivo, notturno (art. 38 CCNL)

All'art. 28 del CIPL in essere:

- si chiede di prevedere una maggiorazione del 10<sup>o</sup>/o sulla retribuzione per il lavoro svolto nei turni diurni e una pausa intermedia di mezz'ora, retribuita, per la consumazione del pasto per i lavoratori che effettuano l'orario continuato.

### 7) - Retribuzione (art. 45 CCNL)

La quantificazione della richiesta dell'aumento del salario integrativo provinciale sarà presentata in sede di trattativa.

### 8) - Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro (art. 62 CCNL)

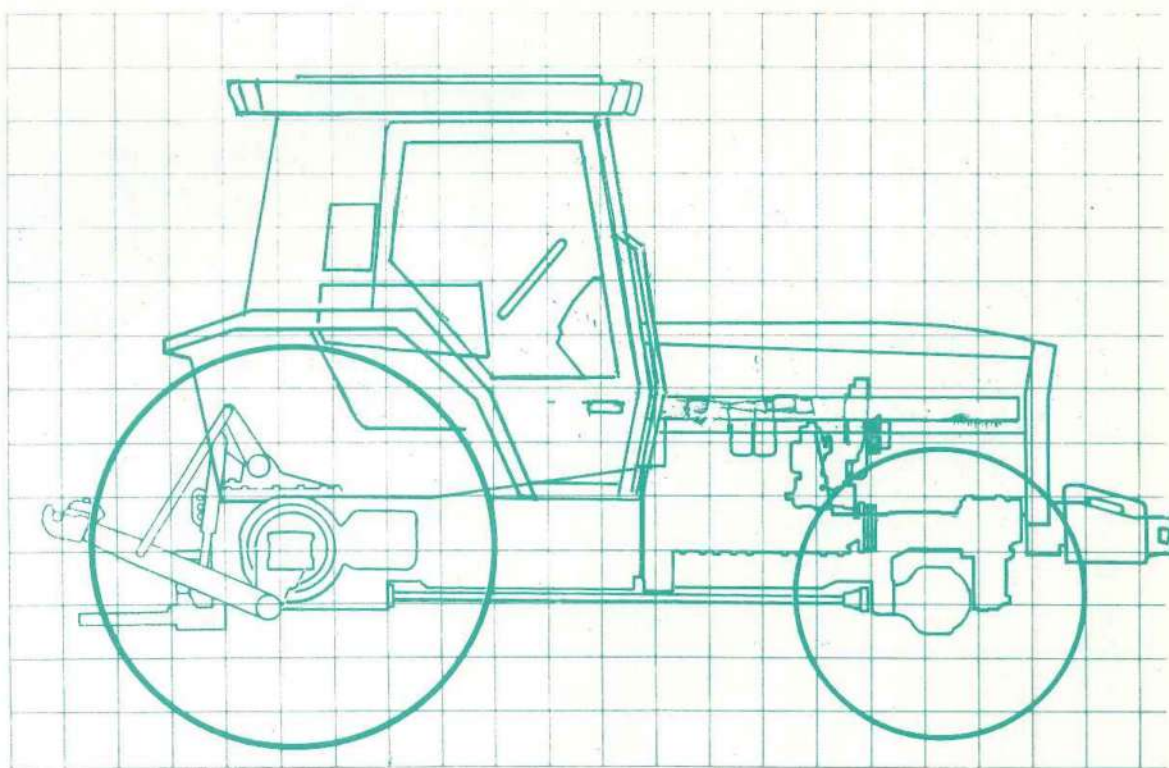
- Si chiede di elevare al 100<sup>o</sup>/o la retribuzione globale di fatto in caso di malattia all'operaio a tempo indeterminato;
- si chiede di elevare al 100<sup>o</sup>/o la retribuzione globale di fatto in caso di infortunio all'operaio a tempo indeterminato;
- si chiede di elevare al 90<sup>o</sup>/o del salario convenzionale la integrazione spettante in caso di malattia all'operaio a tempo determinato;
- si chiede di elevare al 100<sup>o</sup>/o del salario convenzionale la integrazione spettante in caso di infortunio all'operaio a tempo determinato.

### 9) - Cassa integrazione salari (art. 63 CCNL)

- Si chiede di aggiungere all'art. 1 del CIPL in essere:  
che l'azienda anticipi all'operaio a tempo indeterminato la intera retribuzione globale di fatto in caso di cassa integrazione salari.

### 10) - Tutela della salute dei lavoratori (art. 67 CCNL)

- Si chiede di aggiungere alla normativa dell'art. 10 del vigente CIPL:  
- sottoscrizione, da parte delle aziende, di convenzioni con le USL per





rendere possibile gli interventi già previsti;

- fornire agli addetti delle trattrici non insonorizzate cuffie anti rumore;
- fornire agli addetti all'officina, occhiali per saldatore, occhiali anti-scheggia;
- fornire ai lavoratori carrellisti addetti ai frigoriferi o alle celle frigorifere, mezzi forniti di cabine climatizzate.

### 11) - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato (art. 71 CCNL)

Si chiede di aggiungere all'art. 12 del CIPL in essere il seguente punto e)

- "il superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, sia in caso di infortunio che di malattia";
- considerare anche la frazione di anno utile ai fini del calcolo dell'indennità aggiuntiva.

### 12) - Compensi vari

- Si chiede di elevare il valore per litro del compenso del 2°/0 del latte munto;
- si chiede inoltre di aggiungere all'art. 38 del CIPL in esse un premio per la qualità del latte prodotto.

Il meccanismo e la entità del premio saranno quantificati in sede di trattativa.

### 13) - Addetto alla custodia negli allevamenti zootecnici non tradizionali

Si chiede di elevare a L. 40.000 mensili il compenso, di cui all'art. 41 del CIPL vigente, per la custodia del bestiame.

### 14) - Regolamento C.I.I.M.L.A. (allegato)

Aggiornare la integrazione da corri-

spondere ai lavoratori e concordare la percentuale del contributo di assistenza integrativa.

### 15) - Regolamento del contributo contrattuale (allegato)

Aggiornare gli importi; tramutando li in percentuale, del contributo per l'assistenza contrattuale.

Ci si riserva di presentare eventuali ulteriori richieste di miglioramento dell'attuale CIPL in sede di trattativa.

### ALLEGATI:

- 1) - Traccia del progetto del nuovo CIPL
- 2) - Progetto del nuovo CIPL

