

VERBALE DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CPL OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI DELLA PROVINCIA DI LATINA

L'anno 2021 il giorno 05 del mese di Maggio in Latina

tra

Confagricoltura Latina rappresentata dal Direttore Mauro D'Arcangeli, il Presidente Luigi Niccolini e Daniela Salvador 

Federazione Provinciale Coldiretti di Latina rappresentata dal Direttore Carlo Picchi e dal Presidente Denis Carniello

Confederazione Italiana Agricoltori di Latina rappresentata dal Direttore Gabriele Marchiotto e dal Presidente Argeo Perfilì 


e

FAI – CISL rappresentata da Geron Maurizio, Angelo Semenzato e Islam Kotb 

FLAI – CGIL rappresentata da Cocorocchio Alfredo e Morea Stefano

UILA – UIL rappresentata da Passeretti Antonio, Pompili Simone e Battisti Vittorio 

Si concorda, in applicazione dell'art. 2 del CCNL 19/06/2018, di rinnovare il CPL della Provincia di Latina per il quadriennio 01/01/2020 – 31/12/2023, prevedendo a decorrere dal 1 Maggio 2021 un aumento contrattuale pari al 1,80% erogato in un'unica tranche.

Le parti inoltre, a seguito di ampia discussione, hanno sottoscritto un Accordo Quadro allegato al presente verbale con lo scopo di contrastare il fenomeno del caporalato nella provincia di Latina. 

Il vigente contratto provinciale scaduto il 31/12/2019 viene rinnovato come qui di seguito riportato.

**Art. 9 – Manodopera migrante**

In aggiunta a quanto già previsto dal precedente CPL, le parti concordano di inserire in coda all'articolo un nuovo comma:

I lavoratori con permesso di soggiorno, hanno diritto, previo presentazione di documentazione attestante appuntamento in Questura, nel giorno dei rilievi dattiloscopici (impronte digitali) ad un permesso retribuito di 6 ore frazionabili per un minimo di 2 ore.



### **Art. 10: Classificazione operai agricoli e operai florovivaisti**

A seguito dell'Accordo Quadro, le parti hanno introdotto due tariffe sperimentali nell'Area 3.

Profili professionali operai agricoli

#### **Area 1°**

Livello "1" – ex specializzati super;

Livello "2" – ex specializzati;

#### **Area 2°**

Livello "1" – ex qualificati super;

Livello "2" – ex qualificati

#### **Area 3°**

Livello "1" – ex comuni

Ai lavoratori livello 1- ex comuni come previsto dall'accordo quadro possono essere applicate, per la durata del presente contratto, le seguenti tariffe previste dall'allegato accordo:

- Tariffe sperimentali di inserimento
- Tariffe sperimentali di stabilizzazione



Profili professionali operai florovivaisti

#### **Area 1°**

Livello "a" – ex specializzati super;

Livello "b" – ex specializzati;

#### **Area 2°**

Livello "c" – ex qualificati super;


Livello "d" – ex qualificati

#### **Area 3°**

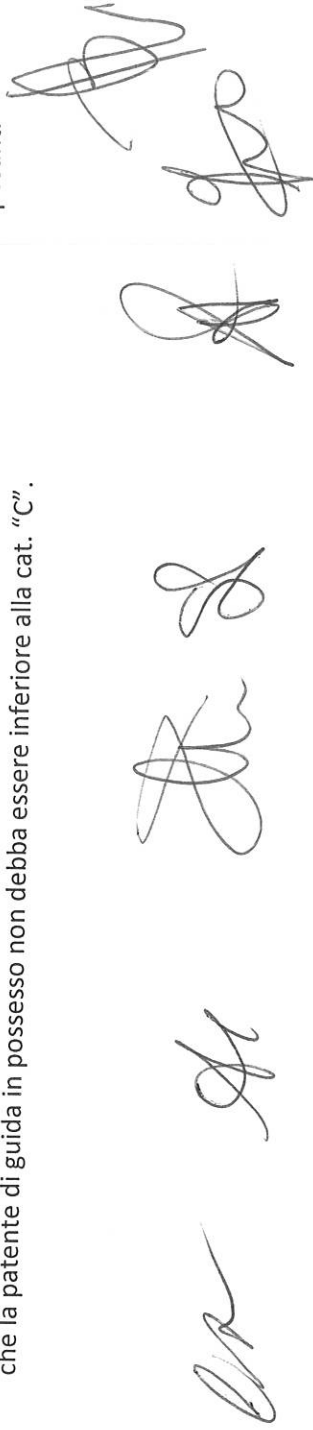
Livello "e" – ex comuni

Ai lavoratori livello 1- ex comuni come previsto dall'accordo quadro possono essere applicate, per la durata del presente contratto, le seguenti tariffe previste dall'allegato accordo:

- Tariffe sperimentali di inserimento
- Tariffe sperimentali di stabilizzazione



Le parti inoltre, hanno concordato di modificare per quanto riguarda la qualifica "Autista di mezzi pesanti" che la patente di guida in possesso non debba essere inferiore alla cat. "C".



### **Art. 13 – Riposo settimanale – Ferie**

Le parti concordano di aggiungere in coda al presente articolo il seguente comma:

#### **Ferie solidali**

Nell'ottica di solidarietà tra lavoratori di un'impresa è possibile cedere a titolo gratuito le ferie maturate per consentire ad un altro dipendente dello stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni di età per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermo restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs 66/2003 e s.m.i. e dalle disposizioni dall'INPS.

### **Art. 20 – Delegato alla sicurezza**

Le parti concordano di sostituire il presente articolo con questa nuova formulazione contrattuale:

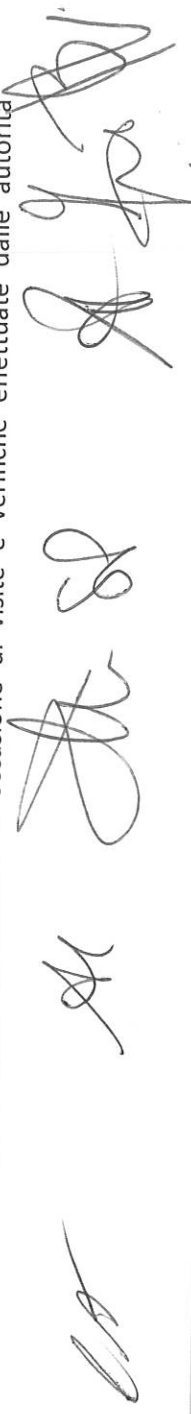
#### **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) di cui all'articolo 47, comma 3 D.Lgs 81/2008, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs 81/2008, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs 81/2008.

L'RLST rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 dei D.Lgs 81/2008.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è una figura obbligatoria in tutte le imprese. Nelle piccole imprese, dove l'elezione di un RLS può spesso rappresentare una difficoltà oggettiva, questa figura viene sostituita dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) che ne assume in toto le funzioni. L'RLST dell'agricoltura per la Provincia di Latina è dunque automaticamente istituito in tutte le imprese agricole che occupano fino a 15 lavoratori. Oltre queste dimensioni d'impresa, gli RLST sono operativi solo nel caso non sia stato eletto un RLS interno, questi rimane in carica fino al termine del mandato (3 anni), alla scadenza del quale l'impresa rientra nel sistema RLST, in assenza di uno specifico accordo tra le parti sociali. L'RLS come l'RLST, è una figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le funzioni ed i compiti del RLS e dell'RLST sono riportati nell'art. 50 del D.Lgs 81/2008. Esso accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (nel caso di RLST, solo dietro appuntamento, con eccezione dei casi urgenti di imminente pericolo); è consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione all'interno dell'azienda; è consultato sulla designazione di RSPP, ASPP, Medico Competente, Addetti aziendali alla gestione incendi ed emergenze, Addetti aziendali al primo soccorso.

È consultato in merito all'organizzazione di tutta la formazione dei lavoratori di cui all'art. 37 del D.Lgs 81/2008. Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione ed agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali. Riceve una formazione adeguata (che nel caso del RLST non deve essere svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro). Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare i lavoratori. Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità



competente, dalle quali è di norma sentito. Partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs 81/2008. Fa proposte in merito alle attività di prevenzione. Avverte i responsabili dell'azienda o il proprio diretto superiore, dei rischi individuati nel corso della propria attività. Può fare ricorso alle autorità competente qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

### **GIORNATA DELLA SICUREZZA**

La Giornata Mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, che si svolge il 28 aprile di ogni anno, è stata istituita nel 2003 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO/BIT). La manifestazione, di respiro mondiale, ha lo scopo di focalizzare l'attenzione internazionale sull'importanza della prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro e delle malattie professionali e sulla necessità di un impegno collettivo per la creazione e la promozione della cultura della sicurezza e della salute sul lavoro. Per celebrare la Giornata mondiale e per ricordare l'importanza della prevenzione degli infortuni e malattie legate al lavoro è istituito il Premio Sicurezza Agro Pontino con lo scopo di diffondere le prassi migliori e di premiare le imprese che si distinguono per l'eccellenza del processo di gestione e dei risultati conseguiti. Il Premio è rivolto a tutte le imprese e lavoratori, aderenti all'Ente bilaterale Fislas, e viene assegnato a tre aziende e tre lavoratori che si sono distinti

### **Art. 22 – Tutela della maternità e paternità – congedi parentali**

Le parti, in aggiunta a quanto già previsto dal CCNL Operai Agricoli e Florovivaisti, concordano di istituire una 1 giornata di permesso retribuito, frazionabile ad ore, per un minimo di 2 ore a giornata.

### **Art. 23 – Lavori pesanti e nocivi**

Le parti concordano di modificare il presente articolo come qui di seguito riportato:

I datori di lavoro dovranno sempre intraprendere tutte le misure generali di tutela previste dalle vigenti normative sul miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro (legge 81/2008 e s.m.i.) oltre ad una adeguata informazione e formazione sui rischi e la sicurezza, nonché sulle misure e le attività di protezione e prevenzione:

Per i lavoratori che effettuano lavorazioni in vasche di acquacultura e/o lavorazioni effettuate non in terraferma (ad esempio vasche a mare, sub, ecc...), sarà riconosciuta una maggiorazione del 10 % su base oraria oltre la retribuzione tabellare vigente.

Per i soli lavoratori che utilizzino, impieghino e manipolino composti chimici di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> classe, oltre ad avere assicurate obbligatoriamente tutte le misure di prevenzione idonee alla salvaguardia della loro integrità psicofisica, è stabilita la seguente riduzione dell'orario di lavoro:

- riduzione di ore 1 di lavoro per lavori fini a 2 ore continuative;
- riduzione di ore 1.40 di lavoro per lavori fino a 3 ore continuative;
- riduzione di ore 2.20 di lavoro per lavori fino a 4.10 ore continuative.

### **Art. .... (nuovo) - Vendita dei prodotti sulla pianta**

Le aziende che hanno effettuato la vendita dei prodotti sulla pianta ne daranno comunicazione al FIASLAS Ente Bilaterale per L'Agricoltura Pontina.



Gli operai addetti alla raccolta dei prodotti sulla pianta sono considerati lavoratori agricoli agli effetti delle norme di previdenza ed assistenza sociale, ivi comprese quelle relative all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art. 6, legge 31.3.1979, n. 92).

Ai lavoratori impiegati in tali attività trova applicazione il presente CPL della Provincia di Latina

#### **Art. .... (nuovo) – Molestie Sessuali**

#### **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI**

La molestia sessuale è un atto di discriminazione ai sensi dell'articolo 26, comma 1 e 2 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato e che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

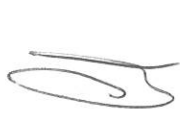
Rientrano nella definizione di molestia sessuale anche l'abuso sessuale, che fa riferimento a qualsiasi intrusione fisica o psicologica di natura sessuale effettiva o minacciata, posta in essere sia con l'uso della forza, sia profittando delle condizioni di squilibrio e di coercizione nei confronti dei beneficiari e lo sfruttamento sessuale, che consiste in qualsiasi abuso, effettivo o minacciato, delle condizioni di vulnerabilità, dello squilibrio di potere o della fiducia per scopi sessuali nei confronti delle persone beneficiarie.

La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia egualmente offensivo e indesiderato per chi lo subisce. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, può costituire molestia sessuale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare molestie sessuali:

- a) espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale, che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario;
- b) intenzionale ricorso a contatti fisici indesiderati, impropri o sconvenienti e/o a gestualità allusive e provocatorie;
- c) utilizzo intenzionale ed esplicito di frasi o comunicazioni scritte, a sfondo sessuale che risultino indesiderate e offensive, apprezzamenti di tipo fisico inopportuni, offensivi o comunque indesiderati;
- d) ricorso a gesti e comportamenti a chiaro riferimento sessuale, anche non verbali, tali da ledere la dignità del destinatario;
- e) richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici;
- f) minacce, ricatti e ritorzioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera, l'estinzione del rapporto di lavoro.

Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti e dei colleghi, in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età o con il coinvolgimento di trafficanti di essere umani e delle vittime del traffico finalizzato allo sfruttamento sessuale. Costituisce, altresì, discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.





A titolo esemplificativo sono proibite le seguenti condotte, che non esauriscono le ipotesi in cui possono estrinsecarsi le condotte vietate ai sensi del presente Codice:

- commettere atti di abuso o sfruttamento sessuale;
- compiere atti sessuali con persone di età minore degli anni 18 o con adulti non consenzienti;
- offrire denaro, opportunità lavorative o progressioni di carriera, beni o servizi per ottenere prestazioni sessuali o mettere in atto altre forme di comportamento umiliante, degradante e di sfruttamento sessuale;
- produrre, procurare, distribuire o usare materiale pornografico nei luoghi di lavoro o con attrezzature e risorse della azienda; visionare materiale pornografico o navigare su siti o forum pornografici o su forum o inviare e ricevere email a contenuto pornografico.

Bozza di dichiarazione dell'azienda

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

L'azienda agricola ... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall'Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro" delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.

Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

firma ..... (datore di lavoro)

#### **Art. .... (nuovo) – Premio Provinciale di Produttività (PPP)**

Le parti concordano che la qualificazione del premio di produttività, sulla base di parametri di valutazione per ogni singola categoria merceologica, la raccolta e la verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento debba avvenire tra le parti firmatarie.

#### **Art. ... (nuovo) – Appalti**

Le imprese agricole che intendono esternalizzare mediante appalti alcune fasi del processo produttivo sono tenute a verificare che i soggetti ai quali affidano l'incarico di svolgere le opere o i servizi nella propria azienda siano in possesso dei requisiti previsti dalla vigente legislazione in materia di appalto.



In particolare è necessario appurare che l'appaltatore sia in possesso di una struttura imprenditoriale adeguata rispetto all'oggetto del contratto, eserciti il potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto e si assuma il rischio d'impresa.

L'impresa appaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto. All'impresa appaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili in azienda per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva.

E' necessario altresì che l'impresa committente verifichi la regolarità contributiva dell'impresa appaltatrice, acquisendo da quest'ultima la relativa certificazione (DURC).

L'impresa agricola committente è tenuta a verificare che l'impresa appaltatrice - anche se condotta in forma cooperativa - applichi ai lavoratori impegnati nell'attività oggetto del contratto di appalto la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui l'azienda appaltatrice abbia la propria sede legale in un diverso stato membro dell'Unione Europea, ovvero, nei limiti previsti dalla legislazione vigente, in uno stato terzo / *extra UE*, ai lavoratori addetti all'esecuzione dell'appalto si applicano, ai sensi del d.lgs. n. 136/2016, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione 5 Cfr. circolare INPS n. 126 del 16.12.2009 – compreso il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti e il contratto provinciale di riferimento – previste per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il lavoro, nonché le disposizioni in materia di accesso alle informazioni di cui all'art. 7 del citato decreto legislativo.

L'impresa agricola committente è tenuta altresì ad inviare comunicazione tramite pec all'ente Bilaterale FISLAS entro 48 ore dall'inizio dei lavori:

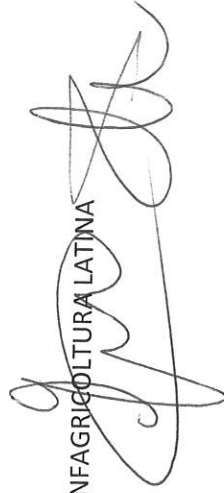
- Contratto di appalto;
- Documenti legale rappresentante della società committente e appaltatrice;
- Durc azienda appaltatrice e committente.

Oltre ad avere la regolarità contributiva verso L'ente.

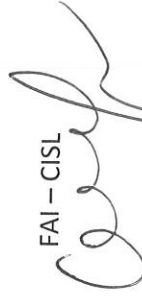
L'inadempienza della comunicazione configurerà la nullità dell'appalto

Letto, confermato e sottoscritto

CONFAGRICOLTURA LATINA



FAI – CISL



COLDIRETTI LATINA



FLAI - CGIL



CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI



UILA - UIL



**ALLEGATO ACCORDO QUADRO PER FAVORIRE L'INSERIMENTO E LA STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI LATINA AVENTE COME TITOLO:**

**CONTRASTO AL CAPORALATO E STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI**

In provincia di Latina oltre il 40% degli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi anagrafici pubblicati dall'INPS sono contrattualizzati per un numero di giornate annue inferiore a 50. Si tratta di un dato che appare anomalo nelle sue dimensioni e che potrebbe rappresentare un indizio di possibili irregolarità nella denuncia delle giornate di lavoro, con conseguente danno per il lavoratore agricolo dal punto di vista retributivo, contributivo ed assistenziale.

La recente Legge per l'emersione dei lavoratori stranieri irregolari ha consentito ai datori di lavoro di contrattualizzare e regolarizzare in particolare lavoratori irregolari extracomunitari

Bisogna dunque evitare che nei confronti di questo nuovo flusso di lavoratori siano applicate condizioni contrattuali non in linea con le previsioni del CCNL e del CPL per i lavoratori agricoli e florovivaisti.

Proprio per queste motivazioni, nell'ambito del rinnovo del CPL di Latina, si rende necessaria la definizione di un accordo tra le parti nel contrastare i fenomeni di sfruttamento del lavoro agricolo che si inserisca positivamente nell'ambito delle difficoltà generali del settore e nella necessità di salvaguardare il delicato equilibrio del mercato del lavoro agricolo caratterizzato dalle esigenze di flessibilità imprenditoriale tipiche del settore e il mantenimento delle prerogative previdenziali e assistenziali conquistate nel corso degli anni a favore dei lavoratori agricoli.

Le parti sociali, quindi, hanno ritenuto e ritengono indispensabile definire un accordo che, nello stabilire per alcune tipologie di lavoratori e per un tempo limitato dei salari speciali dedicati, comunque superiori alle retribuzioni minime di Area previste dal CCNL.

Questo accordo ha l'obiettivo di voler favorire un percorso virtuoso di inserimento e stabilizzazione dei lavoratori in agricoltura che, pur mantenendo le caratteristiche prettamente stagionali, garantisca stabilità e continuità ai lavoratori coinvolti.

Le parti concordano dunque di introdurre, per la durata del presente contratto, due distinte tipologie di tariffe con lo scopo di mantenere l'equilibrio socio-economico del settore, di favorire un ordinato processo di inserimento della nuova manodopera agricola e di garantire ai lavoratori interessati un livello di reddito adeguato attraverso la retribuzione percepita.

**TARIFE SPERIMENTALI**

**A) TARIFFA DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

Riservata alle aziende che contrattualizzano dei lavoratori, con la qualifica di operaio comune - terza area contrattuale, che non hanno avuto un rapporto di lavoro in agricoltura. Tale requisito deve essere documentato tramite la presentazione del Modello C2 Storico, ovvero con estratto conto contributivo aggiornato.

**Durata massima**

2 anni, di cui il 1° anno con garanzia di almeno 51 giornate di lavoro ed il 2° anno con garanzia minima di almeno 78 giornate.

ORA ORDINARIA € 7,20

GT ORDINARIA (6 ore e 30 minuti) € 46,80





La tariffa di inserimento potrà essere stipulata al massimo per due anni nei confronti di un singolo lavoratore.

## **B) TARIFFA DI STABILIZZAZIONE LAVORATIVA**

Riservata alle aziende che contrattualizzano dei lavoratori con la qualifica di operaio comune - terza area contrattuale, a cui viene assicurata una garanzia occupazionale non inferiore ad un numero di giornate definite.

Tale tariffa può essere applicata anche ai lavoratori che hanno concluso positivamente il percorso biennale di inserimento lavorativo di cui al punto precedente, e a quei lavoratori che mediamente non abbiano superato le 140 giornate nel triennio scorso. Tale requisito deve essere documentato tramite la presentazione del Modello C2 Storico, ovvero con estratto conto contributivo aggiornato. I contratti di lavoro dovranno essere redatti conformemente al fac simile "schema di contratto" allegato.

### **Durata massima**

2 anni con garanzia occupazionale di almeno 102 giornate di lavoro e i successivi anni fino alla scadenza del presente accordo con garanzia minima di almeno 156.

ORA ORDINARIA € 8,61

GT ORDINARIA (6 ore e 30 minuti) € 55,96

LE TARIFFE DI INSERIMENTO E DI STABILIZZAZIONE CONTENGONO GIA' IL CALCOLO DELL'AUMENTO CONTRATTUALE PARI ALL'1,80%

Le Parti convengono che il numero delle giornate minime previste dalla tariffa di inserimento e dalla tariffa di stabilizzazione può essere raggiunto con le giornate lavorate anche attraverso piu' aziende associate che abbiano definito accordi di assunzioni e/o contratti di rete.

I datori di lavoro che intendono applicare le tariffe di cui al presente accordo, devono presentare comunicazione con apposita modulistica, che si allega al presente accordo, all'Ente Bilaterale Fisas della provincia di Latina attraverso posta elettronica certificata.

Avendo carattere di eccezionalità, inseriti in un contesto di misure drastiche alla lotta al caporalato e emersione del lavoro nero, tali interventi potranno mostrare la loro efficacia e definirsi positivi qualora siano stati raggiunti almeno i seguenti obiettivi:

- Aumento generale del numero di giornate annue certificate dall'Inps;
- Aumento delle giornate totali lavorate nell'anno nella singola azienda;
- Aumento del numero totale dei lavoratori iscritti negli elenchi anagrafici della provincia;
- Diminuzione del numero degli operai agricoli a tempo determinato contrattualizzati per un numero di giornate inferiori a 50, rispetto l'anno precedente.

Gli obiettivi fissati dal presente accordo saranno oggetto di monitoraggio semestrale e di verifica annuale. Alla data del 30/11 di ogni anno le Parti concordano di incontrarsi per valutarne gli effetti tramite un controllo incrociato dei dati pervenuti all'Ente Bilaterale. Le parti, nel dargli proseguo, si riservano la possibilità di apportare possibili correttivi qualora l'attuazione non risulti in linea con gli obiettivi prefissati.



Nel caso in cui nel corso dello svolgimento del contratto, a seguito del controllo effettuato dalle parti venissero riscontrate anomalie o il datore di lavoro non garantisca il numero minimo di giornate, decadrà la possibilità di applicare le tariffe di cui al presente accordo e in tal caso verrà integrata la contribuzione e la retribuzione secondo le tariffe ordinarie previste dal CPL di Latina per i lavoratori interessati.

Il datore di lavoro che intende contrattualizzare dei lavoratori in applicazione del presente accordo, dovrà essere iscritto all'Ente Bilaterale Fisas e dovrà essere in regola con la contribuzione complessivamente prevista al fine di garantire ai propri dipendenti il godimento delle prestazioni erogate dall'Ente e la sua piena operatività nell'ambito delle sue attività di rappresentanza del settore.

Il Fisas provvederà ad istituire apposito servizio per garantire la ordinata gestione delle comunicazioni aziendali e il monitoraggio della effettiva corretta applicazione dell'accordo.

L'Ente Bilaterale richiederà un incontro alle Amministrazioni preposte al fine di concordare insieme a loro le modalità applicative per la corretta gestione del presente Accordo.

F A I F I S A  


VILA-VIL



F A I - C A S C  


VINE  
S P I A  




C O N T A G R I C O L T U R A

C O L D I R E T T I  


C I A  
