

## VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2013, il giorno 4 marzo, in Trento

**tra**

C.I.A. Confederazione Italiana Agricoltori Trento, rappresentata dal P.a. Tomasi Massimo

COLDIRETTI Trento, rappresentata dal Sig. Merz Danilo

CONFAGRICOLTURA Trento, rappresentata dal P.a. Collier Diego

**e**

F.A.I. Cisl del Trentino, rappresentata dal Seg. Gen. Faes Tiziano e dal Seg. Bastiani Fulvio

F.L.A.I. Cgil del Trentino, rappresentata dal Seg. Gen. Faggioni Sella Manuela e dal Seg. Mariano Campana

U.I.L.A. Uil del Trentino, rappresentata dal Seg. Gen. Galluccio Giovanni

ai sensi degli art. 2, 90 e 91 del C.C.N.L. del 25-5-2010, si è convenuto di rinnovare il C.C.P.L. per gli operai agricoli e florovivaisti della Provincia di Trento.

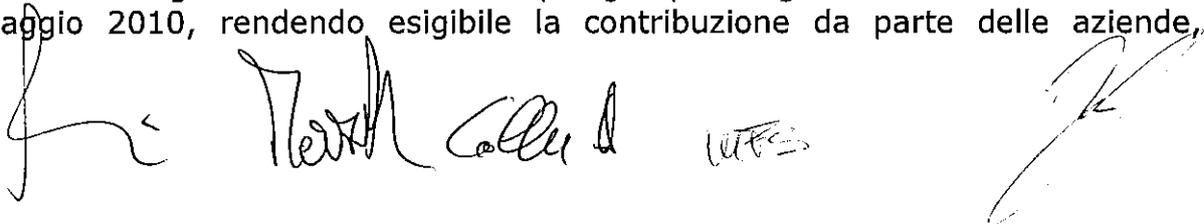
Le modifiche apportate al C.C.P.L. del 19 maggio 2004 e del C.C.P.L. del 6 ottobre 2008 sono le seguenti:

### **ENTE BILATERALE (nuovo articolo 40 bis):**

Si intende dare piena attuazione alle indicazioni e previsioni contenute nel CCNL in merito alla istituzione dell'Ente Bilaterale Territoriale Agricoltura (d'ora innanzi EBTA), affidando allo stesso, oltre ai compiti già affidati alla Cassa *extra legem*, all'atto della costituzione, i seguenti compiti:

- Effettuare il monitoraggio del Mercato del lavoro, al fine di promuovere l'incontro domanda-offerta e la formazione professionale e continua e la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e nei trasporti e nella logistica correlati;
- Realizzare attività utili all'inclusione e all'inserimento nella società dei lavoratori immigrati e della manodopera migrante, anche durante i periodi di maggiore flusso stagionale;
- Monitorare l'andamento dei singoli comparti del settore agricolo;
- Riscuotere la contribuzione appositamente istituita dal CPL per le attività dell'Ente, anche attraverso la stipula di idonea convenzione con INPS.

Per realizzare quanto sopra, le scriventi ritengono utile dare seguito alle previsioni degli art. 6-7-8 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 25 maggio 2010, rendendo esigibile la contribuzione da parte delle aziende,



considerandola parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore e, a tal fine, ritenendo indispensabile ricomprendere tra le attività dell'ente quelle già previste dalla cassa extralegem (CIMLAG), fermo restando la necessità di salvaguardare i percorsi in essere, attraverso l'individuazione di una fase di gestione, "a stralcio", con un ruolo speciale ad esaurimento, per la CIMLAG. Particolare rilevanza rivestirà il percorso di armonizzazione delle attività bilaterali con il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali avviato dalla PAT e dal Governo nazionale.

Viste le linee guida definite dall'accordo del 30 luglio 2012 sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e le Federazioni Nazionali di Categoria, le parti convengono di istituire, entro e non oltre 10 gg dalla sottoscrizione del presente accordo, una commissione paritetica che proceda allo studio e alla stesura dello Statuto del nuovo Ente Bilaterale, che dovrà essere operativo a far data dal luglio 2013.

Con decorrenza pari all'operatività dell' E.B.T.A., sarà previsto un versamento a carico dell'Azienda pari allo 0,1% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

### **CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI AGRICOLI E DEI LAVORI (art 15):**

Le parti convengono di assegnare all'operaio malgaro che risponda alla seguente declaratoria: gestisce in autonomia la malga e tutte le fasi delle lavorazioni connesse, coordinando eventuali "aiuto malgaro", la qualifica di "Operaio specializzato super" attribuendogli la relativa retribuzione.

### **PERMESSI RETRIBUITI (art 23):**

Dopo il primo comma, l'articolo viene così modificato ed integrato:

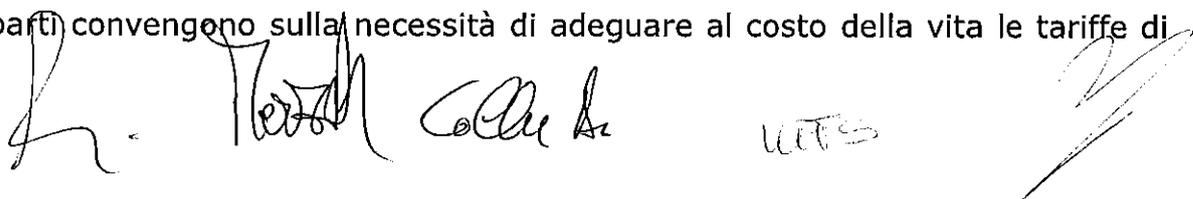
"all'operaio a tempo determinato che, nell'anno precedente a quello nel quale si verifica l'evento, possa far valere da un minimo di 100 a 151 giornate lavorate, sarà riconosciuto, in caso di matrimonio, un permesso retribuito di 5 giorni; all'operaio a tempo determinato che, nell'anno precedente a quello nel quale si verifica l'evento, possa far valere più di 151 giornate di lavoro, sarà riconosciuto, in caso di matrimonio, un permesso di 15 giorni, di cui 7 retribuiti."

### **RETRIBUZIONE (art 26):**

Ai lavoratori agricoli e florovivaisti, sia O.T.I. che O.T.D., di cui agli art. 1 e 2 del presente C.C.P.L., è riconosciuto un aumento pari al 5,2% del salario contrattuale provinciale in vigore al 31.12.2011; il suddetto aumento decorre a far data dal 1.1.2013.

Le parti concordano, al fine del recupero retributivo relativo al 2012, l'introduzione di una UNA TANTUM pari a 150,00 Euro lordi da corrispondersi con la retribuzione di febbraio 2013, indipendentemente dalla qualifica.

Le parti convengono sulla necessità di adeguare al costo della vita le tariffe di



raccolta di cui all'art 8 del presente C.C.P.L.; a tal fine stabiliscono che tale tariffa, per le ore prestate durante la stagione 2013, sarà pari ad Euro 07,10 (sette/10) per il comparto raccolta frutta e vendemmia e pari ad Euro 07,72 (sette/72) per il comparto raccolta e coltivazione dei piccoli frutti. Si concorda inoltre che, a partire dal 2014, le tariffe succitate verranno calcolate in modo automatico prendendo a base di calcolo la retribuzione oraria dell'operaio comune a tempo determinato per il 70% della stessa, fatte salve le differenze retributive orarie per i lavoratori stagionali addetti alla raccolta e coltivazione di piccoli frutti.  
Vedi allegato.

### **BANCA ORE (nuovo articolo, 18bis):**

Costituzione della "Banca Ore Individuale":

A far data dal 1.1.2013, è istituita la "Banca Ore Individuale", nella quale, su richiesta del lavoratore, verranno accreditate le ore maturate dal singolo dipendente a titolo di:

- permessi, non fruiti entro l'anno di maturazione;
- ex festività, non fruiti entro l'anno di maturazione;
- ore di straordinario e/o supplementari eventualmente svolte.

In ogni momento il lavoratore ha la facoltà di costituire la propria "Banca Ore Individuale", da individuarsi con apposita voce nel cedolino paga, attraverso l'attribuzione dei permessi e delle ex festività non fruiti in corso d'anno, così come di eventuali ore supplementari e/o straordinarie svolte nel corso del periodo di riferimento.

Resta inteso che, in caso di non attivazione dello strumento della "Banca Ore Individuale", i permessi e le ex festività non fruiti nel corso del periodo di maturazione saranno nella disponibilità del lavoratore stesso per la loro fruizione entro il 30 giugno dell'anno successivo, e, se ancora non utilizzate, retribuite con la paga del medesimo mese di giugno.

La fruizione delle ore accantonate nella "Banca Ore Individuale" potrà avvenire:

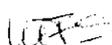
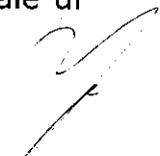
1. entro il 31 dicembre dell'anno successivo al periodo di accantonamento;
2. con richiesta del lavoratore con un preavviso di 48 ore;

e per le seguenti causali:

- a) prolungamento delle ferie collettive aziendali con particolare riguardo ai lavoratori stranieri;
- b) a gruppi di 4 o 8 ore, ovvero ore singole di assenza individuale dal lavoro a titolo "recupero banca ore individuale".

La normale retribuzione delle ore accantonate avverrà al momento della effettiva fruizione.

Le ore straordinarie e/o supplementari accantonate a titolo di "Banca Ore Individuale" verranno riportate nel cedolino paga con cadenza mensile e retribuite, a discrezione del lavoratore, con la sola maggiorazione prevista dal vigente CCNL, articoli 42 e 43, in riferimento all'istituto del lavoro straordinario, ovvero, con il riconoscimento di un ulteriore pari percentuale di

4<sup>e</sup>    

orario accantonato.

Nel caso di ore accantonate, a titolo di "permessi", "ex festività", "lavoro straordinario", "lavoro supplementare", e non fruite entro il 31 dicembre dell'anno successivo al periodo di maturazione e di effettivo svolgimento, le stesse saranno retribuite con la paga del mese di gennaio entrante.

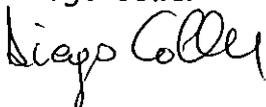
La volontà del lavoratore di cui ai precedenti paragrafi, dovrà manifestarsi con dichiarazione scritta, che dovrà contenere: a) voce della retribuzione da accantonare (ex festività, permessi, ore straordinarie e/o supplementari); b) specificazione della tipologia di valorizzazione delle eventuali ore supplementari, economica od in termini di maggiore orario accantonato; c) riepilogo dei principali disposti di cui al presente articolo, in termini di causali, di fruizione e di retribuzione.

### **DECORRENZA E DURATA:**

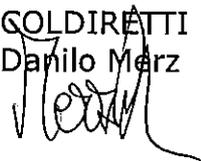
Il presente C.C.P.L. decorre dal 1.1.2012 e scadrà il 31.12.2013 per la sola parte economica, mentre scadrà il 31.12.2015 per la parte normativa  
In caso di mancata disdetta, il contratto si intende prorogato per un anno e così di anno in anno. Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Tutto quanto letto, confermato e sottoscritto.

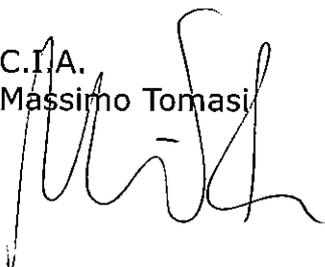
CONFAGRICOLTURA  
Diego Collier



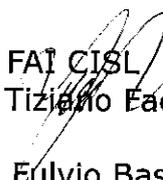
GOLDIRETTI  
Danilo Merz



C.I.A.  
Massimo Tomasi



FAT CISL  
Tiziano Faes

  
Fulvio Bastiani

FLAI CGIL  
Manuela Faggioni Sella  
  
Mariano Campana

UILA UIL  
Giovanni Galluccio