

**TESTO COORDINATO E MODIFICATIVO DEGLI ACCORDI AZIENDALI PER GLI
OPERAI AGRICOLI DELL'ISTITUTO AGRARIO DI SAN MICHELE ALL'ADIGE**

Il giorno....., presso la sede dell'Istituto agrario di San Michele all'Adige,

tra

le rappresentanze sindacali del settore:

Tiziano Faes FAI-CISL

Caset Danilo FAI-CISL

Cattani Emilio FAI-CISL

Pallanch Daniele FAI-CISL

e

l'Istituto agrario di San Michele all'Adige, rappresentato dal Direttore generale dott. Alessandro Dini,

- visto l'accordo integrativo di lavoro per gli operai e gli impiegati agricoli dell'Istituto agrario di San Michele all'Adige del 23 aprile 1997;
- visto l'accordo integrativo di lavoro per gli operai stagionali approvato con deliberazione consiliare n. 112 di data 3 agosto 1998;
- visto l'atto aggiuntivo di data 12 giugno 2001 al predetto accordo;
- visto l'accordo economico di data 22 ottobre 2001;
- visto l'atto integrativo di lavoro per gli operai agricoli del 19 aprile 2004;
- visto l'accordo integrativo di lavoro per gli operai agricoli del 2 gennaio 2006;
- visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti relativo al periodo 1 gennaio 2002-31 dicembre 2005 sottoscritto il 10 luglio 2002;
- visto il contratto collettivo provinciale di lavoro 2002-2005 del Personale dell'area del comparto autonomie locali sottoscritto il 20 ottobre 2003;
- visto il Contratto di lavoro degli operai della Provincia di Trento relativo al periodo 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005, sottoscritto in data 19 maggio 2004 ed in particolare l'art. 17, il quale prevede che nelle aziende agricole di natura pubblica in cui viene applicato il CCPL, specifici accordi aziendali potranno prevedere l'automatico allineamento del salario e dell'orario di lavoro a quello dei dipendenti di ruolo pubblico impiegati con la mansione di operaio agricolo presso la stessa azienda;
- ravvisata l'opportunità di redigere un testo unico che costituisce novazione dei predetti accordi;
- tenuto conto altresì delle richieste di parte sindacale;

è stipulato il seguente testo unico:

Art. 1

Campo d'applicazione

Il presente accordo, salvo diversamente disposto, si applica agli operai agricoli assunti a tempo indeterminato presso l'Azienda agricola dell'Istituto agrario di San Michele all'Adige con il contratto collettivo nazionale del comparto agricolo.

Art. 2
Tabella di equiparazione

Al fine di perequare il trattamento economico degli operai agricoli di cui all'art. 1 con il personale tecnico/amministrativo ed operaio del comparto Autonomie locali, è definita la seguente tabella di equiparazione tra i due contratti:

Operai agricoli

Contratto collettivo nazionale e integrativo provinciale di lavoro per gli operai agricoli	Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto autonomie locali della PAT
Operaio comune e qualificato	Categoria A
Operaio qualificato super o operaio specializzato	Categoria B livello base
Operaio specializzato super	Categoria B livello evoluto

Art. 3
Assegno integrativo

Al personale di cui all'art. 1 è attribuito un assegno integrativo che consente il percepimento di una retribuzione netta (dedotti gli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente) pari a quella del contratto del comparto Autonomie locali, per ciascuna categoria, come equiparata con l'art. 2. Tale assegno integrativo è determinato, per qualifica, con cadenza biennale, con riferimento ai bienni economici dei contratti di cui alla tabella dell'art. 2.

L'assegno integrativo determinato secondo quanto previsto dal precedente comma viene erogato, in via provvisoria e salvo riassorbimenti, anche per il successivo biennio economico, ovvero fino alla definizione specifica dell'assegno integrativo in conseguenza dei rinnovi dei contratti collettivi di riferimento.

Art. 4
Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 36 ore settimanali articolato di norma su cinque giornate lavorative. In relazione alle esigenze aziendali potrà essere articolato in 40 ore settimanali, per un massimo di 6 settimane annue, elevabile fino a 20 settimane annue d'intesa con l'interessato, con recupero delle ore nel periodo invernale.

Art. 5
Lavoro straordinario

Gli operai agricoli a tempo indeterminato possono effettuare lavoro straordinario nel limite massimo di 240 ore annue.

In alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, il dipendente può chiedere il recupero corrispondente alle ore di lavoro straordinario effettuate, secondo quanto previsto dal CCPL autonomie locali, nel limite massimo di 150 ore annue, ferma restando la maggiorazione economica per lavoro festivo o notturno prevista dalla contrattazione del comparto agricolo.

P-D
Caret
C
M

Art. 6
Ferie

Agli operai agricoli spetta, per ogni anno di servizio prestato, un periodo di ferie retribuito pari a 32 giornate lavorative.

Il periodo di ferie di cui al comma 1) comporta l'assorbimento delle festività soppresse e delle festività la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, nonché la non applicazione dell'art. 5 della L. 27 maggio 1949, n. 260 e s.m. e corrispondente disposizione dell'art. 20 del Contratto integrativo provinciale di lavoro per gli operai agricoli della Provincia di Trento e eventuali ss.mm..

Art. 7
Permessi per motivi familiari e altri casi

Agli operai agricoli è concessa la fruizione di permessi retribuiti pari a 24 ore annue per motivi familiari o altri casi (altri motivi giustificati riconosciuti dal datore di lavoro).

Art. 8
Fondo produttività

Per il personale operaio del comparto agricolo è costituito un fondo per il miglioramento della produttività.

Il fondo viene costituito utilizzando gli importi annui di cui all'allegato A).

Detto fondo è destinato nella quota del 50% ad incentivare la continuità e regolarità della prestazione del personale tenendo conto della presenza secondo quanto previsto dal CCPL del personale del comparto autonomie locali e viene erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento al personale operaio assunto a tempo indeterminato o stagionale con almeno 156 giornate annue di lavoro effettivo.

La restante quota del 50% è destinata alla valutazione delle prestazioni del personale e viene erogata, in proporzione al punteggio complessivo attribuito rispetto al massimo teorico di 50 punti, entro il mese di aprile di ogni anno relativamente all'anno solare precedente, secondo quanto previsto nella scheda di cui all'allegato B). Tale quota è ridotta in caso di assenze (escluse le ferie e gli infortuni) superiori a 30 giorni continuativi o per periodi multipli, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.

Le valutazioni vengono effettuate dal Responsabile dell'Azienda agricola entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

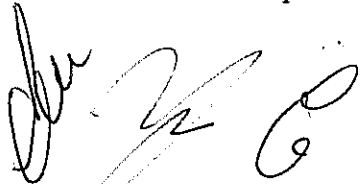
Art. 9
Indennità di reperibilità

La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento e di recarsi immediatamente nel luogo di lavoro in caso di chiamata.

Ai dipendenti comandati in servizio di reperibilità compete un'indennità di € 25,00 giornaliera per 24 ore e, di norma, per non più di sette giorni al mese e di due fine settimana.

Tale indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 12 ore ed è corrisposta in proporzione alla durata oraria, maggiorata in tale caso del 10%.

Le prestazioni effettuate durante il turno di reperibilità sono considerate lavoro straordinario, considerando a tali effetti il tempo di andata ed il rientro nell'abitazione per il tempo massimo di un'ora.



P-D



Art. 10

Indennità per attività disagiate

L'indennità giornaliera per attività disagiate viene corrisposta nella misura di € 4,55 ai dipendenti che abbiano svolto, prestazione lavorativa in maniera continuativa, nelle seguenti attività:

- operazioni che richiedono sospensione nel vuoto (operazioni su piloni, scale, ponteggi o tetti);
- attività connesse a lavori su terreni impervi, con movimentazione materiali, nell'esecuzione di scavi e di barriere di controllo di declivi e frane;
- impiego di fitofarmaci;
- impiego di altri prodotti e/o materiali tossici e nocivi (solventi, vernici, acidi, reagenti, detergenti, prodotti enologici, ecc.);
- utilizzo di attrezzi con organi rotanti in forte movimento (pacciamatrici, rotanti, frese, rototiller, rasaerba, ecc) anche su terreni pianeggianti;
- utilizzo del carrello elevatore e del trattore con elevatore idraulico;
- utilizzo del trattore con pala e/o con escavatore;
- utilizzo di attrezzi quali: circolari, decespugliatori, motoseghe, falciatrice, forbici pneumatiche;
- utilizzo del camion;
- trasporto di persone con furgoni e automezzi;
- utilizzo del trattore con rimorchio con carichi consistenti;
- lavori di officina comportanti l'utilizzo di attrezzi quali: saldatrice, fiamma ossidrica, sega a nastro, tornio e trapano a colonna;
- pulizia della concimaia, gestione del letame e del liquame;
- operazioni di imbottigliamento, etichettatura, tiraggio e sboccatura;
- impiego delle principali macchine enologiche (diraspatrice, pressa, filtri, pompe, ecc.);
- impiego dell'impianto di distillazione;
- operazioni manuali eseguite durante la stagione vegetativa (sfogliatura, cimatura, spollonatura, diradamento e altre operazioni a verde) con esclusione della raccolta delle mele e della vendemmia;
- potatura manuale eseguita nel mese di gennaio.

Art. 11

Indennità immediato intervento

Al personale operaio, individuato dal Responsabile dell'Azienda, al quale siano affidati compiti che prevedono l'intervento immediato per irrigazione, irrigazione anti-brina, sgombero neve, ghiaccio e altre emergenze, viene corrisposto per ogni intervento un'indennità aggiuntiva al salario normale o straordinario pari a € 25,00 lordi giornalieri.

Art. 12

Assunzione operai a tempo determinato assunti e assegnati presso l'azienda agricola

L'Istituto garantisce priorità di assunzione al personale assegnato all'azienda agricola già in forza nell'anno precedente. A tal fine è garantita la riassunzione di personale stagionale sufficiente a raggiungere un numero di posti lavoro determinati sulla base della media dei livelli occupazionali registrati al 31 dicembre di ciascun anno del triennio precedente.

Al personale assegnato all'azienda agricola che abbia realizzato nell'anno precedente 151 giornate di contribuzione, dovranno essere assicurate almeno 151 giornate di contribuzione e al personale che abbia realizzato nell'anno precedente 101 giornate di contribuzione, dovranno essere assicurate almeno 101 giornate di contribuzione. Tali soglie saranno assicurate salvo assenze dal lavoro del dipendente non imputabili all'Istituto o comunque per le quali non spetti il diritto alla retribuzione. Nel caso di riduzione dei terreni a coltura o di calo di produzioni, anche a seguito di eventi calamitosi, che determinano l'impossibilità di garantire le soglie di contribuzione (151 o 101 giornate), le parti si impegnano entro novembre a concordare in appositi incontri con le organizzazioni sindacali l'individuazione di possibili soluzioni alternative.

Al fine di garantire agli operai agricoli a tempo determinato pari numero di giornate contributive con riferimento alle soglie delle 151 o 101 giornate, la cessazione del rapporto di lavoro potrà avvenire per turnazione.

Art. 13

Indennizzo per avverse condizioni atmosferiche

Agli operai agricoli a tempo determinato spetta, nel caso non si dia luogo all'inizio della giornata lavorativa a seguito di avverse condizioni atmosferiche, un indennizzo pari a 2 ore lavorative.

Art. 14

Dispositivi di protezione individuale

Al personale agricolo è garantita la fornitura di dispositivi di protezione individuale necessari e sufficienti per operare in sicurezza. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il detto personale è tenuto alla restituzione del vestiario eventualmente non utilizzato.

Art. 15

Rimborso spese

Al personale operaio, in caso di trasferta, compete il rimborso delle spese di viaggio, vitto e pernottamento sostenute. Spetta inoltre l'indennità chilometrica ed il rimborso spese sostenute per l'utilizzo del proprio automezzo nella misura e con le modalità previste per il personale del comparto Autonomie locali.

Art. 16

Accesso alla mensa

Agli operai agricoli è consentito l'accesso al servizio mensa o servizio alternativo secondo quanto previsto per il personale del comparto Autonomie locali.

Art. 17

Norma transitoria

Gli artt. 5, 6, 8 e 10 trovano applicazione con decorrenza 01/01/2006.

L'art. 11 trova applicazione con decorrenza dall'inizio dell'annata agraria 2005/2006.

L'art. 6 comporta con medesima decorrenza dalla sua entrata in vigore l'assorbimento delle 24 ore di permessi brevi retribuiti di cui all'art. 2 dell'accordo aziendale del 22 ottobre 2001.

Art. 18



Operai a tempo determinato

Gli articoli 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16 e, per i richiami degli articoli 8, 10 e 11, l'art. 17, comma 1, trovano applicazione anche nei confronti degli operai agricoli a tempo determinato.

Art. 19

Abrogazioni

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto cessano di avere efficacia tutti i precedenti accordi, salvo l'accordo integrativo di lavoro per gli operai agricoli di data 2 gennaio 2006, che rimane in vigore fino a nuova determinazione.

 P-D  


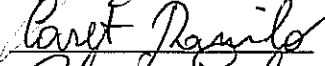
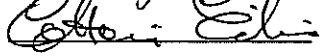

Per la FAI-CISL:

Tiziano Faes

Caset Danilo


Cattani Emilio

Pallanch Daniele

Per l'Amministrazione:

dott. Alessandro Carlo Dini



14 NOV. 2006

FONDO PRODUTTIVITÀ OPERAI AGRICOLI

operaio comune e qualificato	(categoria A)	560,71
operaio qualificato super o operaio specializzato	(categoria B livello base)	645,53
operaio specializzato super	(categoria B livello evoluto)	705,56



P-D

Laut



AZIENDA AGRICOLA



Istituto
agrario di
S. Michele
all'Adige

Scheda di valutazione individuale
Anno di riferimento

Operai e impiegati
agricoli

VALUTATO	
Cognome:	Nome:
Data di nascita:	N° matricola:
Data di assunzione:	Data di licenziamento:
Figura professionale:	
Struttura di assegnazione:	

RESPONSABILE DELL'AZIENDA AGRICOLA - VALUTATORE	
Cognome:	Nome:
Qualifica:	Firma:

PERSONALE DI COORDINAMENTO SENTITO	
Cognome:	Nome:

Periodo di valutazione da _____ a _____

P-D



Istituto agrario di S. Michele all'Adige

<i>Scheda di valutazione individuale</i> <i>Anno di riferimento</i>	<i>Operai e impiegati agricoli</i>
--	------------------------------------

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI

PRESTAZIONE E RISULTATI QUALI-QUANTITATIVI	CAPACITA' TECNICO-PROFESSIONALI <i>(si intende la capacità espressa nell'esecuzione dei compiti previsti dal proprio ruolo professionale anche in relazione agli obiettivi previsti dall'Azienda)</i>	PUNTEGGIO (max 20 punti)										TOTALE
	Competenze tecnico-pratiche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Risoluzione dei problemi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Totale indicatori relativi alle capacità tecnico-professionali											
	COMPORAMENTI <i>(si intende la capacità di costruire e mantenere le condizioni ambientali e psicologiche che promuovono un clima di lavoro positivo e orientato ai risultati)</i>	PUNTEGGIO (max 30 punti)										TOTALE
	Collaborazione e cooperazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Autonomia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Flessibilità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Totale indicatori relativi ai comportamenti											
	TOTALE PRESTAZIONE											

Data ____ / ____ / ____

Firma del valutato _____	Firma del valutatore _____
---------------------------------	-----------------------------------

P-D *Cont*



Istituto agrario di S. Michele all'Adige

<i>Scheda di valutazione individuale</i> <i>Anno di riferimento</i>	<i>Operai e impiegati agricoli</i>
--	------------------------------------

Possibili azioni per il miglioramento della prestazione

1. Interventi formativi

2. Modifica delle condizioni organizzative

3. Modifica dei compiti assegnati

4. Affiancamento di altri colleghi o superiori

5. Altri interventi

Data ____ / ____ / ____

Firma del valutato	Firma del valutatore
_____	_____

E

P-D Caret

[Handwritten signature]

PRESTAZIONE

La prestazione lavorativa di ciascun dipendente viene valutata in sintesi, attribuendo annualmente un punteggio da 1 a 10 a ciascuno dei cinque indicatori relativi alle capacità tecnico-professionali e ai comportamenti sotto riportati. Il punteggio totale è dato dalla somma algebrica dei punteggi conseguiti per i singoli indicatori e, rapportato a 50, rappresenta la quota del premio di produttività destinata alla valutazione da liquidare annualmente a ciascun dipendente.

CAPACITA' TECNICO-PROFESSIONALI

COMPETENZE TECNICO-PRATICHE

Capacità di padroneggiare un corpo di conoscenze tecniche e metodologiche e di applicarle nel modo più appropriato rispetto al ruolo professionale ricoperto. E' la competenza espressa nella realizzazione e nell'esecuzione dei lavori affidati.

RISOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di focalizzare i problemi, di analizzarli raccogliendo i dati di riferimento, di risolverli, generando soluzioni alternative e di impegnarsi, successivamente, per una adeguata attuazione della soluzione prescelta.

COMPORAMENTI

COLLABORAZIONE E COOPERAZIONE

Capacità di offrire ed ottenere collaborazione ai/dai colleghi condividendo progetti, informazioni e risorse. In particolare capacità di contribuire ai risultati dei gruppi di lavoro. Comprende anche la capacità di promuovere un clima di lavoro cooperativo e la capacità di individuare e alimentare le opportunità di collaborazione. Indica inoltre, ove previsto, la capacità di guidare individui o gruppi nello svolgimento dei compiti assegnati.

AUTONOMIA

Capacità di iniziativa nell'assolvimento dei compiti assegnati nel rispetto dei tempi previsti; di individuazione delle priorità, delle tecniche e degli strumenti idonei alla realizzazione delle mansioni del proprio ruolo. Indica inoltre la motivazione, l'impegno, la responsabilizzazione, la disponibilità e la voglia di fare. Significa anche predisposizione all'autosviluppo e all'autoapprendimento tecnico anche utilizzando l'attività di tutti i giorni come fonte di conoscenza continua.

FLESSIBILITA'

Capacità di sentirsi a proprio agio e di avere un atteggiamento aperto di fronte a idee, approcci e innovazioni inerenti il proprio lavoro. Comprende l'adattabilità, intesa come la capacità di operare in circostanze complesse, incerte ed ambigue.

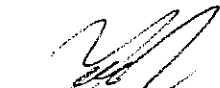


Nota a parte del testo coordinato e modificativo degli accordi aziendali per gli operai agricoli dell'Istituto Agrario di San Michele all'Adige.

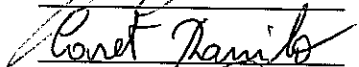
A seguito delle verifiche effettuate, a far data dall'attivazione dell'Istituto, come disciplinato dalla L.P. 28/90, si concorda che con riferimento all'accordo dd. 18 maggio 1984 competono massimo complessivi 4 giorni di congedo ordinario (uno per ciascuno degli anni 1996, 2000, 2001 e 2004) da computarsi in relazione alla data di assunzione in servizio a tempo indeterminato e da fruire, d'intesa con l'Amministrazione, nell'arco del biennio 2006/2007.

Inoltre, tenuto conto dell'avvenuta perequazione economica costituita dall'assegno integrativo (anno 1997), dei permessi brevi retribuiti (anno 2000) e degli accordi aziendali che prevedono ferie sostitutive, si riconosce unicamente per il periodo 1994-1999 il pagamento delle festività nazionali qualora ricorrenti di domenica secondo quanto previsto dalla L. 27 maggio 1949, n. 260 e s.m., una per l'anno 1994, una per l'anno 1999, da computarsi in relazione alla data di assunzione in servizio a tempo indeterminato.

Tiziano Faes



Caset Danilo



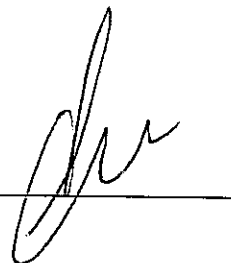
Cattani Emilio



Pallanch Daniele



dott. Alessandro Carlo Dini



14 NOV. 2006

(

(

(

(