

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE di LAVORO per gli OPERAI AGRICOLI della PROVINCIA di TRENTO

Il giorno 17/05/2021 presso la sede di Coldiretti della provincia di Trento,

tra

Coldiretti della provincia di Trento, rappresentata dal Presidente Gianluca Barbacovi;
Confagricoltura della provincia di Trento, rappresentata dal Presidente Diego Coller;
C.I.A della provincia di Trento rappresentata dal Presidente Paolo Calovi;

e

F.L.A.I. - C.G.I.L del Trentino rappresentata dal Segretario Generale Elisa Cattani;
F.A.I. - C.I.S.L. del Trentino rappresentata dal Segretario Generale Fulvio Bastiani e Katia Negri;
UILA – UIL di Trento e Verona rappresentata dal Funzionario Fulvio Giaimo;

visto

il Testo Unico del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti della
Provincia autonoma di Trento del giorno 14/03/2019, comprendente il verbale di accordo del giorno 6
ottobre 2008, il verbale di accordo del giorno 4 marzo 2013, nonché il verbale di accordo del 20
novembre 2017

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola, su tutto il territorio della provincia di Trento, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche [1] e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il C.C.P.L. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura.

[1] Sono florovivaistiche le aziende:

- a. vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- b. produttrici di piante ornamentali da serra;
- c. produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- d. produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

RELAZIONI SINDACALI - BILATERALITA'

Art. 1 Diritto di informazione

Attraverso il presente Contratto si intendono definire sedi, tempi, soggetti, modalità e contenuti dei diritti di informazione riconosciuti ai lavoratori del settore agricolo.

Le Parti firmatarie, nel rispetto delle reciproche autonomie e prerogative, hanno sviluppato un positivo dialogo ad ogni livello, sia contrattuale che istituzionale, condividendo la necessità di potenziare le relazioni sindacali parallelamente alla riorganizzazione della struttura della bilateralità.

Obiettivo congiunto è l'analisi dei nuovi fabbisogni del sistema agricolo trentino nel suo complesso, in termini di qualificazione, competitività e regolarità delle imprese, nonché riqualificazione delle professionalità e, più in generale, della tutela dei lavoratori e della sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Vanno intesi in tal senso il *"Protocollo per il contrasto alla commercializzazione di prodotti contraffatti e pericolosi, al lavoro nero/irregolare e all'abusivismo commerciale e per la tutela della concorrenza e del libero mercato"*, Allegato sub I, nonché la costituzione del nuovo Ente Bilaterale del Settore Agricolo, Allegato sub II – Statuto EBTA.

Le Parti condividono l'esigenza di implementare tale strumentazione nella consapevolezza dell'importanza dell'informazione reciproca e dello scambio di valutazioni sui temi che possono incidere sensibilmente sul sistema agricolo trentino.

In tal senso le Parti condividono e dispongono, ai sensi dell'Art. 6 del CCNL e del *"Protocollo d'Intesa sugli assetti contrattuali"* del 22 settembre 2009, che l' E.B.T.A. assuma in sé le funzioni attribuite all'"Osservatorio Provinciale", al *"Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro"* ed al *"Centro di formazione agricola"*, per quanto disciplinato dall'Art. 9 del CCNL, dall'Accordo del 19 giugno 2018, Allegato n. 6 del CCNL e dall'Art. 10 del medesimo contratto nazionale.

Le Parti condividono l'obiettivo di elaborare proposte unitarie in relazione alle politiche provinciali che impattino sul settore, nonché promuovere la promozione di analisi condivise sulla situazione socio-economica del nostro territorio con riferimento agli indicatori del mercato del lavoro.

Le Parti, partendo dall'analisi dei dati raccolti in senso ad EBTA, prenderanno in esame in particolare modo:

- a. La regolarità e legalità del settore;
- b. I temi della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro;
- c. Le problematiche del Mercato del lavoro, dell'occupazione e della formazione, compresi i fabbisogni formativi, l'apprendistato, le tipologie contrattuali, l'organizzazione del lavoro;
- d. Il numero degli addetti e dei lavoratori dipendenti, l'inquadramento professionale, la situazione congiunturale;
- e. La produttività e redditività di sistema, le tematiche di settore, l'innovazione;
- f. La responsabilità sociale d'impresa, la sostenibilità ambientale, i nuovi modelli di sviluppo legati ai



3

moderni sistemi di coltivazione.

I dati emersi dalle analisi di cui al paragrafo precedente costituiranno, annualmente, un documento utile che EBTA metterà a disposizione delle Parti.

Pertanto, a livello provinciale, le Parti concordano di analizzare congiuntamente in apposito incontro, da tenersi di norma entro il 30 giugno di ogni anno, i dati sull'andamento generale del settore per il confronto sui diversi tavoli istituzionali e contrattuali. Le Parti analizzeranno, sulla base dei medesimi dati, l'andamento occupazionale del settore nel suo complesso in riferimento specifico alle tipologie contrattuali ed alla qualificazione dei rapporti di lavoro, nonché la competitività complessiva del sistema delle aziende. (Allegato 2 del presente contratto)

Art. 1.1 Ente Bilaterale Agricolo Territoriale

Ai sensi dell'Art. 6 del CCNL è stato istituito l'Ente Bilaterale Territoriale Agricoltura (d'ora innanzi **E.B.T.A. - Ente Bilaterale Trentino Agricoltura**), affidando allo stesso i seguenti compiti, ai sensi degli Artt. 7 ed 8 dello stesso CCNL e di quanto disposto dalle Parti al comma 6 dell'Art. 1.1. del presente CCPL:

1. Effettuare il monitoraggio del Mercato del lavoro, anche con riferimento alle pari opportunità 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;
2. 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;
3. Monitorare l'andamento dei singoli comparti del settore agricolo;
4. Riscuotere la contribuzione appositamente istituita dal C.C.P.L. per le attività dell'Ente, anche attraverso la stipula di idonea convenzione con INPS;
5. corrispondere le integrazioni ai trattamenti di malattia ed infortunio sul lavoro previste dall'Art. 62 del CCNL e per come integrato dal presente CCPL e/o da specifici accordi sindacali;
6. corrispondere le indennità/integrazioni in tema di welfare e di integrazione al reddito come previsto dal medesimo CCNL e per come oggi già disciplinato dal presente CCPL e dall'E.B.T.A. stesso, riconoscendo, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, ulteriori trattamenti e prestazioni in favore dei lavoratori agricoli della Provincia di Trento;
7. assumere i compiti di cui all'Osservatorio Provinciale, al Comitato paritetico provinciale per la salute e la sicurezza sul lavoro, al Centro di formazione agricola;
8. agevolare e migliorare le relazioni sindacali;
9. assumere ogni altra funzione/compito che le Parti riterranno opportuni e comunque assolvere a tutto quanto descritto nello Statuto dell'Ente medesimo.

Le Parti dispongono che per il funzionamento dell'E.B.T.A., per consentire all'Ente Bilaterale di assicurare ed erogare le prestazioni e i trattamenti assistenziali sopra indicati nonché di svolgere le altre attività ad esso demandate, è previsto il versamento di un contributo totale pari al 1,35%, di cui lo 0,75% a carico dell'Azienda; e lo 0,60% a carico del lavoratore

Il contributo di cui sopra è da calcolarsi sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali sia per gli

operai a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato.

L'importo del contributo a carico del lavoratore dovrà essere trattenuto dal datore di lavoro ad ogni periodo di paga e versato, unitamente alla quota del datore di lavoro, in favore dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale.

Resta espressamente inteso che tutto quanto non previsto dal presente articolo sarà regolamentato da appositi accordi specificativi e dallo Statuto dell'Ente medesimo.

Art. 2 Mercato del lavoro, legalità e regolarità

Le Parti stipulano il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro, integrativo al Contratto Nazionale, da valere nella provincia di Trento per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni indicate in premessa ai citati contratti collettivi e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di Enti pubblici o per conto di terzi privati. Le parti si impegnano ad adoperarsi per l'osservanza e la non modificazione, rispettivamente da parte delle imprese e dei lavoratori, nell'arco di vigenza del presente contratto, delle condizioni pattuite a livello di contrattazione nazionale e provinciale. Le aziende operanti sul territorio della Provincia Autonoma di Trento sono obbligatoriamente tenute ad applicare il presente contratto e ad iscrivere i propri dipendenti, anche se con rapporto di lavoro intermittente od accessorio, con decorrenza dal primo giorno di lavoro, presso l'EBTA.

In presenza di spiccate tendenze innovative sul piano della meccanizzazione o degli indirizzi colturali, con possibili riflessi negativi sui livelli occupazionali, su richiesta di una delle parti, ai sensi de vigente C.C.N.L., verrà incaricato l' E.B.T.A. di studiare il problema, fornendo tutta la documentazione necessaria allo scopo.

L' E.B.T.A. potrà formulare delle proposte di soluzione per i problemi posti, adoperandosi anche, compatibilmente con le norme sul collocamento, per favorire il reinserimento nell'attività agricola degli operai a tempo indeterminato il cui precedente rapporto di lavoro fosse stato risolto a causa delle tendenze su esposte.

Considerando che le grandi campagne stagionali relative alla raccolta di frutta, ortaggi a pieno campo e alla vendemmia possono porre dei problemi di avviamento al lavoro, trasporto, servizi sociali, nel quadro dell'applicazione complessiva dei contratti e delle leggi sociali, L'E.B.T.A. esaminerà tali problemi per individuare le conseguenti azioni comuni, intese principalmente a sensibilizzare i poteri pubblici al fine del superamento degli anzidetti problemi.

Art. 2.1 Rete del lavoro agricolo di qualità

Le Parti, condividendo appieno la necessità di puntare a un sempre più alto livello di qualità, legalità e sicurezza sui luoghi di lavoro nel territorio della Provincia Autonoma di Trento, anche per il tramite dell'Ente Bilaterale Trentino Agricoltura si impegnano a dare piena attuazione a quanto previsto dal comma 4, lettera c-ter), della Legge 29 ottobre 2016, n. 199 recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo".

La Rete del Lavoro Agricolo di Qualità si articola infatti in sezioni territoriali atte alla promozione di iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati.



5

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E COLLOCAMENTO

Art. 3 Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori della Provincia di Trento e sono impegnative per le organizzazioni contraenti.

Art. 4 Assunzione

L'assunzione della manodopera agricola è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato o a tempo determinato, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni vigenti all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire con contratto di lavoro a termine:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, per fase lavorativa, o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto (vedi lettera "a" artt. 21 e 22 del CCNL);
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione (vedi lettera "b" artt. 21 e 22 del CCNL);
- di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo (vedi lettera "c" artt. 21 e 22 del CCNL).

Fatto salvo quanto previsto dall'Art. 13 del CCNL, ai sensi del comma 4 per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie.

Sono da considerare tali in Provincia di Trento:

- Alpeggio;
- Potatura invernale della vite e dei fruttiferi;
- Raccolta dei prodotti ortofrutticoli e vendemmia;
- Dirado e lavorazione del verde nel vigneto, per il vivaio pulizie innesto, messa a dimora degli innesti talea, serratura barbatelle, prelievo marze e portainnesti, preparazione materiale d'innesto.

L'assunzione per fase lavorativa viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa.

Costituiscono eccezioni alla garanzia di cui sopra tutte le cause di natura tecnica, organizzativa ed economica, che, indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, determinino sospensioni del lavoro o ne anticipino la cessazione.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato, e comunque per le giornate minime presunte evidenziate nel contratto di assunzione.(art.8)

Art. 5 Riassunzione

In riferimento a quanto previsto dall'Art.20 del vigente C.C.N.L. di settore, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime aziende, i lavoratori/ici OTD che, potendo far valere almeno 100 giornate di lavoro nella stagione precedente, abbiano presentato richiesta in tal senso entro 90 giorni dal termine del precedente contratto di lavoro.

In deroga a quanto previsto dalla legislazione vigente, il diritto alla riassunzione potrà essere esercitato anche in assenza di esplicito richiamo nella lettera di assunzione.

Art. 6 Rapporto di lavoro a Tempo parziale

Le parti si impegnano a dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 17 del vigente CCNL, in particolare in merito alla durata minima della prestazione lavorativa svolta in regime di part-time; nello specifico:

- la durata minima della prestazione settimanale non potrà essere inferiore alle 24 ore
- la durata minima della prestazione mensile non potrà essere inferiore alle 72 ore
- la durata minima della prestazione annuale non potrà essere inferiore alle 500 ore

Art. 7 Manodopera migrante

L'assunzione della manodopera migrante deve essere effettuata ai sensi delle leggi vigenti, avuta presente l'esigenza di dare precedenza nell'assunzione alla manodopera locale.

Si considerano "migranti" i gruppi o i singoli lavoratori provenienti da altra provincia o comunque residenti in comuni distanti più di 40 Km. da quello nel quale vengono occupati.

A tali lavoratori, deve essere assicurato il rispetto dei contratti del luogo ove viene effettuata la prestazione.

Ai lavoratori di cui ai precedenti commi, fatte salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la relativa retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa, ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e conseguenti difficoltà obiettive dell'ambiente o delle colture, ivi compresi i considerevoli ritardi nella maturazione dei prodotti ortofrutticoli;
- rientro di unità attive nel caso di aziende diretto-coltivatrici e gli scambi di manodopera di cui all'art. 2139 del cod. civ.;
- obiettive difficoltà di mercato
- il verificarsi di eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto;
- guasti a macchine od a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Vitto e Alloggio

Nelle aziende dove sia possibile per la manodopera migrante assunta per i lavori stagionali di cui all'art. 25 del C.C.N.L., deve essere prevista la concessione di locali, eventualmente riscaldati, forniti di servizi igienici, idonei ad una confortevole sistemazione e le relative attrezzature per il pernottamento.

Per tale servizio, abbinato alla somministrazione di una adeguata "prima colazione", potrà essere dedotta dalla retribuzione del lavoratore, una quota pari ad un massimo di 6,00 € giornalieri.

L'azienda che fornisca anche i pasti caldi (primo piatto, secondo e contorno), è autorizzata a dedurre un massimo di 3,00 € giornalieri per ogni pasto fornito (ad esclusione della prima colazione) dalla

7

retribuzione del dipendente.

Rimane alla libera scelta dell'azienda e del lavoratore rinunciare in ogni momento alla fornitura e/o al godimento di tali servizi. In caso di contestazioni in merito alla qualità dei servizi in rapporto alla quota richiesta, si attiverà un organismo, composto da un rappresentante dei lavoratori e da uno dei datori di lavoro che dopo la verifica esprimerà un parere vincolante per le parti.

Art. 8 Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio agricolo dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati, la data di inizio del rapporto di lavoro, le giornate di lavoro minime previste (art. 4), la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto Provinciale.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere, nella stipulazione del contratto individuale, dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali.

Art.9 Manodopera addetta alle operazioni di raccolta

In applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL, si conviene che i prodotti e i periodi della relativa raccolta, compatibilmente con l'andamento stagionale, per la Provincia Autonoma di Trento siano i seguenti:

- Ciliege (con raccolta indicativamente nei mesi da maggio ad agosto)
- Pere (con raccolta indicativamente nei mesi da luglio a ottobre)
- Susine (con raccolta indicativamente nei mesi da agosto a settembre)
- Uva (con raccolta indicativamente nei mesi da agosto a ottobre)
- Mele (con raccolta indicativamente nei mesi da luglio a novembre)
- Piccoli frutti (con raccolta indicativamente nei mesi da aprile a ottobre)
- Ortaggi (con raccolta indicativamente nei mesi da aprile a settembre)
- Erbe officinali (con raccolta indicativamente nei mesi da aprile a settembre)
- Kiwi (con raccolta indicativamente nei mesi da settembre a novembre)
- Olive (con raccolta indicativamente nei mesi da ottobre a dicembre)
- Dirado e lavorazione del verde nel vigneto, (indicativamente nei mesi di giugno e luglio)
- Vivai viticoli e frutticoli (raccolta e preparazione materiale di innesto da novembre a gennaio; innesto da febbraio a aprile e da luglio a agosto; pulizia vivaio da giugno a settembre, sterro e cernita da ottobre a dicembre)

Per il trattamento retributivo si fa riferimento all'art 24 del presente contratto.

Resta stabilito che non sono possibili risoluzioni di rapporto di lavoro finalizzate all'estinzione della normativa di cui al presente articolo. Tali risoluzioni si configurerebbero come palese violazione contrattuale.

E' esclusa dall'applicazione degli accordi di cui al presente articolo la manodopera non regolarmente avviata al lavoro a norma delle vigenti leggi.

Art. 10 Periodo di Prova

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto ad un periodo di prova che

 8

non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai specializzati e specializzati super;
- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati e qualificati super;
- 8 giorni lavorativi per gli operai comuni.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni o per "fase lavorativa", che non abbia già prestato la sua opera presso la stessa azienda è soggetto ad un periodo di prova di 5 gg. lavorativi.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11 Classificazioni degli operai agricoli e dei lavori.

Per l'attribuzione della qualifica del lavoratore valgono le norme legislative in materia di collocamento e la qualifica attribuita è valida agli effetti dell'avviamento al lavoro e agli effetti della retribuzione.

Gli operai agricoli si classificano come segue:

OPERAIO COMUNE

Sono da considerarsi comuni i lavoratori incaricati dell'esecuzione di lavori ordinari, che non richiedono specifici requisiti professionali o particolare preparazione tecnico-pratica.

Sono da considerarsi comuni i seguenti lavoratori:

- lavapiatti di struttura agrituristica;
- addetto all'eviscerazione della trota, addetto alle linee di confezionamento e inscatolamento del pesce, addetto alle pulizie generiche;
- aiuto pastore;

OPERAIO QUALIFICATO

Sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa.

Sono da considerarsi qualificati i seguenti lavoratori:

- potatore esclusivo di viti;
- conduttore di macchine agricole a motore, per condurre le quali non sia richiesta la patente di guida;
- cameriere ai piani di struttura agrituristica;
- guardiano notturno, selezionatore di vasca, addetto alla distribuzione dei mangimi, addetto alla

lavorazione dei filetti e/o trasformazione e/o commercializzazione dei prodotti ittici;

OPERAIO QUALIFICATO SUPER

Sono operai qualificati "super" i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgerle con particolare competenza, superiore a quella dei qualificati.

Sono da considerare "qualificati super" i seguenti lavoratori:

- cameriere di sala di struttura agrituristica;
- addetto alla lavorazione e trasformazione dei filetti;
- aiuto malgaro;

OPERAIO SPECIALIZZATO

sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggior complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati "super";

La qualifica di operaio **specializzato** viene attribuita ai lavoratori addetti ai seguenti lavoratori:

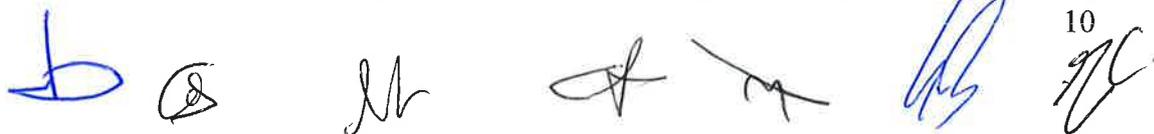
- conduttore di macchine a motore per la conduzione delle quali sia richiesta la patente di guida;
- potatore di alberi da frutto;
- addetti abitualmente ai trattamenti antiparassitari;
- addetto agli allevamenti specializzati;
- aiuto cuoco di struttura agrituristica;
- guardiapesca.
- tutti i lavoratori muniti di certificati di istruzione professionale, rilasciati dal Ministero del lavoro o dalla Provincia Autonoma di Trento;
- dipendenti dalle aziende florovivaistiche, in grado di eseguire l'impianto e la coltivazione del vivaio, nonché tutte le operazioni di moltiplicazione delle piante compreso l'innesto.
- addetto all'attività di spremitura di uova e avanzotteria dell'impianto ittico;
- operaio che gestisca in autonomia e con specifiche capacità professionali almeno una delle attività proprie del lavoro in alpeggio (mungitura, pascolo del bestiame...);

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER:

Sono operai Specializzati "Super" i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali qualitativamente più elevate dell'operaio "specializzato";

La qualifica di operaio **specializzato "super"** viene attribuita ai seguenti lavoratori:

- ibridatore -selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali in istituti di sperimentazione agraria e forestale per ottenere ibridi di prima generazione, selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.
- conduttore meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva e elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo,



oltre alla guida e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazione ordinaria delle suddette macchine svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

- conduttore meccanico di autocarri o di autotreni: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquista per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, auto articolati, od automezzi di portata superiore a 75 q.li, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con la attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni o alle colture "in vitro" o ai test sanitari sulle piante;
- potatore "artistico" di piante: l'operaio che con elevata competenza professionale ed elevata autonomia esecutiva, acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali e di alberi di alto fusto.
- giardiniere: l'operaio che con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazioni di un impianto, individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese d'acqua, nonché i relativi tempi di esecuzione, Predispone ed esegue inoltre i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli.
- conduttore di caldaia a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di primo e-o di secondo grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.
- responsabile di allevamento zootecnico: l'operaio che, in possesso di elevata competenza professionale, conduce con ampia autonomia esecutiva ed almeno due addetti in subordine, un allevamento specializzato, non assistito da un tecnico aziendale, coordinando, sotto la propria responsabilità, tutte quelle operazioni atte a conseguire la razionalità dell'allevamento stesso e curando altresì l'organizzazione del lavoro.
- addetto alla manutenzione degli impianti di refrigerazione;
- responsabile cantiniere con almeno due addetti;
- innestatore non dipendente da azienda florovivaistica;
- meccanico unico;
- cuoco di struttura agrituristica.
- guardiapesca abilitato all' uso di storditore elettrico;
- responsabile di malga;
- responsabile dell'allevamento ittico con autonomia esecutiva nella gestione dell'impianto, acquisita per pratica o per titolo;
- operaio boscaiolo addetto al taglio legname;
- casaro

Art.12 Mansioni e cambio del profilo professionale

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo

professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali, pari a 6 ore e 30 giornaliere dal lunedì al sabato. In caso di settimana corta l'orario sarà distribuito sui 5 giorni dal lunedì al venerdì, salvo accordi aziendali specifici.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita per il periodo di raccolta mele/uva, nel limite di 80 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore come stabilito dall'art 34 del C.C.N.L.

L'orario di lavoro di 40 ore settimanali, di norma dal lunedì al venerdì, darà diritto a 52 ore annue, utilizzate sotto forma di permessi individuali retribuiti.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui all'art. 34 del vigente C.C.N.L., è regolata nelle modalità previste dall'Art. 21 del presente CCPL.

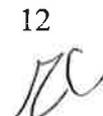
Fermo e restando le disposizioni normative e legislative in materia agli operai addetti alle stalle e alle strutture agrituristiche deve essere assicurato un riposo continuativo di 8 ore in coincidenza delle ore notturne.

Fermo e restando le disposizioni normative e legislative in materia a richiesta della lavoratrice madre, o del lavoratore padre, nei primi 3 anni di vita del figlio è concessa la trasformazione a part-time con un minimo di 24 ore settimanali di rapporto di lavoro.

Per i lavori considerati nocivi, come stabilito dal successivo art. 37, è prevista una riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e di qualifica, di 2 ore e 20 minuti per ogni otto ore di esposizione al rischio. Il rientro nelle colture trattate con sostanze chimiche non potrà avvenire se non dopo che siano trascorse almeno 24 ore dal trattamento ed a meno che la normativa vigente o la confezione del prodotto utilizzato non portino indicazioni diverse, nel qual caso ci si atterrà a tali prescrizioni.

Resta inteso che la mezza giornata o l'intera giornata libera coincidente con il sabato non è considerata festiva agli effetti del calcolo delle ferie.

Nelle Aziende agricole di natura pubblica in cui viene applicato il presente C.C.P.L., 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.



Art. 14 Riposo settimanale

I lavoratori debbono usufruire del riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza della domenica.

Per gli operai agricoli addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo, è demandata ai Contratti individuali in applicazione delle norme di Legge in materia.

Art. 15 Ferie

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato (con paga mensilizzata) spetta, per ogni anno di servizio prestato con orario di lavoro sui 6 giorni settimanali presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di 26 giornate lavorative, ovvero 169 ore annue,

Nel caso di settimana corta con orario distribuito sui 5 giorni spetta per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito di 21,67 giorni lavorativi, ovvero 169 ore annue.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani dai 16 ai 18 anni, in base alle vigenti norme di legge il periodo di ferie non può essere inferiore a 30 giorni.

Il datore di lavoro, al fine di garantirne l'effettivo godimento, entro il 31 Marzo di ciascun anno concorderà con i propri dipendenti il calendario annuo delle ferie, tenendo conto anche degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

In caso di mancata programmazione del calendario di cui sopra, il lavoratore ha facoltà di scegliere a sua discrezione un periodo di ferie, anche frazionato, pari a due settimane annue.

Art. 16 Permessi per corsi di addestramento professionale

All'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per l'addestramento professione di interesse agrario, istituiti da enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodi di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 150 ore, nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato, di ogni singola azienda che possono beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato.

I permessi di cui sopra, non sono conteggiabili nelle ferie. Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le parti si incontreranno per stabilire le modalità pratiche.

Si conviene di impegnarsi anche allo scopo di organizzare, eventualmente con il contributo di altri enti, brevi corsi di aggiornamento e preparazione professionale, anche per lavoratori stagionali inquadrati nelle qualifiche più basse; in occasione di tali corsi, verranno concessi agli interessati i permessi eventualmente necessari alla frequenza.

Art. 17 Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche nell'arco di un solo anno.

Il numero degli operai a tempo indeterminato, di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi di recupero scolastico, non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 operai a tempo indeterminato e il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra, non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di interesse agrario è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato.

Le parti si incontreranno per stabilire le modalità pratiche.

Art. 18 Permessi straordinari

In caso di matrimonio, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni. Al lavoratore spetta, per ciascun evento, un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica come previsto dall'art 4. Comma 1, Legge 8 marzo 2000, n 53.

All'operaio a tempo determinato che, nell'anno precedente a quello nel quale si verifica l'evento, possa far valere sa un minimo da 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.

In caso di nascita di un figlio è riconosciuta al lavoratore padre una giornata di permesso retribuito in aggiunta a quelli previsti dalla legge n. 53/2000 e successive integrazioni.

Altri permessi saranno fruiti ai sensi della legge 8 marzo del 2000, n°53 e successive integrazioni.

Art. 19 "Banca delle ore"

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 fruite 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 fruite 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 fruite 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 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.

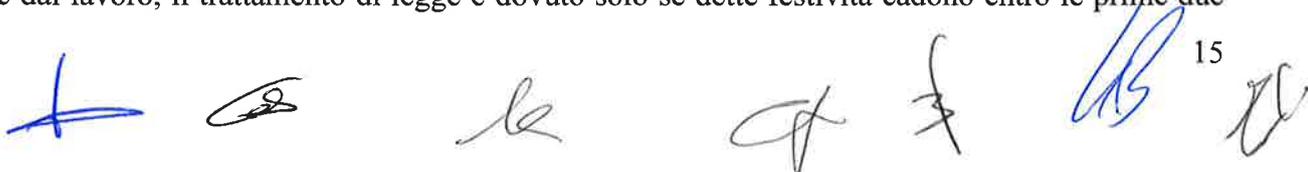
Art. 20 Festività

Sono da considerarsi giorni festivi:

1. il primo giorno dell'anno;
2. il 6 gennaio. Epifania del Signore
3. il 25 aprile; Anniversario della Liberazione;
4. il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5. il 1° maggio. festa del lavoro;
6. il 2 Giugno. Anniversario della fondazione della Repubblica
7. il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
8. il 1° Novembre, il giorno di Ognissanti
9. il 4 Novembre. giorno dell'Unità nazionale [2]
10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
11. il 25 dicembre, giorno di Natale;
12. il 26 dicembre, S. Stefano;
13. la festa del Patrono del luogo.

[2] La celebrazione di tale festività è spostata alla domenica successiva ai sensi della legge 5 marzo 1977 n.ro 54.

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni previste dalle vigenti normative. Il trattamento previsto per le festività nazionali (25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, e 4 Novembre) è dovuto agli operai agricoli a tempo indeterminato, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due

 15

settimane dalla sospensione.

In base al vigente C.C.N.L., il trattamento economico spettante agli operai a tempo determinato, per le festività sopra elencate, è soddisfatto con la percentuale prevista dall'articolo stesso quando non vi sia prestazione di lavoro.

Nel caso, invece, di prestazione lavorativa, ai predetti operai sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione del lavoro festivo di cui all'art.18. In base alle norme contrattuali e di Legge, fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai agricoli a tempo indeterminato, il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

1. per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
2. per le quattro festività soppresse, (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, fatta eccezione per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa;
3. in alternativa a quanto previsto ai punti precedenti, compatibilmente con le esigenze aziendali e dove tra datore di lavoro e lavoratore si raggiunga un accordo in tal senso, la festività nazionale la cui celebrazione è stata spostata alla domenica e le quattro festività religiose soppresse, potranno essere godute, in tutto od in parte, quale periodo aggiuntivo di ferie o ore in aggiunta alla banca ore.

Limitatamente alle festività di cui al punto 2), resta inteso che esse vanno pagate in aggiunta alla normale retribuzione o in alternativa, godute quali giornate di ferie solo ed in quanto in dette giornate vi sia stata effettiva prestazione lavorativa.

Art.21 Lavoro Straordinario, festivo e notturno

Si considera:

1. lavoro straordinario, quello svolto oltre l'orario ordinario di lavoro;
2. lavoro festivo, quello svolto nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 20;
3. lavoro notturno, quello svolto dalle ore 21 alle ore 6 del mattino.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione. Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario, nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

	OPERAI AGRICOLI	OPERAI FLOROVIVAISTI
Lavoro straordinario	29 %	29 %
Lavoro festivo	40 %	40 %
Lavoro notturno	48 %	48 %
Lavoro straordinario festivo	50 %	50 %
Lavoro festivo notturno per i giornalieri	55 %	55 %
Lavoro festivo notturno per i salariati fissi	60 %	60 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (paga base, contingenza ed eventuali generi

in natura).

Nei casi in cui la retribuzione preveda anche il terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne ma nella stessa misura prevista per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche, rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si darà luogo solo ad una maggiorazione del 10%.

Art. 22 Interruzioni e recuperi

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a cause di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate, saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Limitatamente agli operai a tempo indeterminato e per sospensioni del lavoro di durata inferiore ad una giornata, l'azienda, d'intesa con i lavoratori, potrà disporre il recupero delle ore non lavorate.

Nel rispetto della legislazione vigente, tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento e nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 ore settimanali.

Art. 23 Attrezzi, utensili e indumenti da lavoro

Il datore di lavoro consegnerà all'operaio agricolo, gli attrezzi necessari al lavoro assegnatogli;

L'operaio agricolo è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi e gli utensili e, in genere, quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro e risponde delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

Ad ogni operaio assunto saranno forniti gli indumenti e i d.p.i. necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa affidatagli come previsto dal testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro regolamentato dal D.lgs 9 aprile 2008, n°81.

NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono così suddivisi:

• *per gli operai agricoli a tempo indeterminato:*

1. la paga base nazionale;
2. il salario integrativo provinciale;
3. l'indennità di contingenza;
4. l'Elemento Distinto Retribuzione (E.D.R.).

A decorrere dal 01 gennaio 2000 le diverse voci retributive provinciali ora esistenti saranno conglobate in un'unica voce denominata "Salario Contrattuale Provinciale", eccetto le quote relative al TFR e il Terzo Elemento retributivo.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato ex-salariati fissi, competono inoltre i seguenti "generi in natura" o, in alternativa, il loro corrispettivo in contanti:

- un alloggio corrispondente alle necessità familiari, il cui corrispettivo è fissato in 5,16 €. mensili;
- un appezzamento di terreno da coltivare ad orto per uso familiare, della superficie non inferiore a



mq. 150, il cui corrispettivo è fissato in 0,77 €. mensili;

- legna, in quantità non inferiore a 24 quintali di stanghe all'anno, salvo che il datore di lavoro non provveda al riscaldamento dell'alloggio, il cui corrispettivo è fissato in 1,29 € mensili;
- un litro di latte al giorno, per i soli stallieri, il cui corrispettivo è fissato in 1,29 € mensili.

I generi in natura costituiscono retribuzione ad ogni effetto ed i loro corrispettivi in contanti vengono assunti ai fini del calcolo della 13. e 14. mensilità e dell'indennità di anzianità.

I generi in natura o il loro valore sostitutivo, non competono ai lavoratori di età inferiore agli anni 18.

Ai lavoratori che consumino i pasti forniti dall'azienda, sarà detratto dalla retribuzione spettante in base al presente contratto il corrispettivo in contanti, fissato in 1,55 €. per il vitto completo di ogni giorno salvo accordi di miglior favore.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. La paga oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Gli operai agricoli a tempo determinato, al momento del passaggio a tempo indeterminato, acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato, pertanto dallo stesso momento, non è più dovuto agli anzidetti operai il 3° elemento.

• *per gli operai a tempo determinato:*

1. la paga base nazionale;
2. il salario integrativo provinciale;
3. l'indennità di contingenza;
4. l'Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.).

All'operaio compete inoltre una indennità (Terzo Elemento) pari al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

festività nazionali ed infrasettimanali	5,45%
ferie	8,33%
13.ma mensilità	8,33%
14.ma mensilità	8,33%
TOTALE	30,44%

La misura del terzo elemento, in percentuale è calcolata sull'insieme della paga base nazionale, dell'indennità di contingenza e del salario integrativo provinciale.

Le retribuzioni per le operazioni di raccolta verranno calcolate in modo automatico prendendo a base di calcolo la retribuzione oraria base dell'operaio comune a tempo determinato per il 70% della stessa, fatte salvo quanto riportato successivamente.

Relativamente alla manodopera adibita alla raccolta dei piccoli frutti e per il dirado e lavorazione al verde si precisa che la tariffa di raccolta trova applicazione solo nei confronti di lavoratori che non superino le 100 giornate lavorative annue.

Si precisa che per le colture di piccoli frutti vengono stabilite ulteriori diverse percentuali per le seguenti mansioni:

18

1. addetti trapianto e pulizia delle piante, tariffa pari al 71,16 % della retribuzione oraria base e E.D.R. dell'operaio comune;
2. addetti che, oltre alle operazioni al punto precedente svolgono anche attività di predisposizione dei siti di produzione, tariffa pari al 77,27 % della retribuzione oraria base e E.D.R. dell'operaio comune;

Le Parti dispongono che la contribuzione dovuta in favore dell' EBTA ai sensi dell'articolo 1.2. è parte integrante del trattamento retributivo del lavoratore.

Le prestazioni previste dagli articoli 1.2, 32 e 40 del presente Contratto rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione prevista dal vigente Contratto Provinciale, all'Ente, a decorrere dal 2021 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, a erogare ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR – pari alla cifra derivante dall'applicazione delle percentuali contributive del presente contratto sulla retribuzione effettiva del singolo lavoratore.

Al fine di evitare una ingiustificata e irragionevole disparità di trattamento, in violazione di principi costituzionali, in particolare, quelli di uguaglianza e di giusta retribuzione. Il lavoratore matura perciò il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti. Le Parti, richiamando quanto esplicitato dalla circolare n. 43/2010 del Ministero del Lavoro, secondo cui *“L'impresa che aderisce alla bilateralità assolve, con la contribuzione a favore dell'ente, agli obblighi in materia nei confronti dei lavoratori. Diversamente, per le imprese che non aderiscono al sistema bilaterale, il singolo lavoratore maturerà il diritto all'erogazione diretta, da parte del datore di lavoro, di prestazioni equivalenti a quelle erogate dal sistema bilaterale di riferimento.”*, stabiliscono che il datore di lavoro che non aderisce alle Associazioni firmatarie del presente CIPL sarà obbligato a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, mediante il riconoscimento di una somma e/o di una prestazione equivalente a quella erogata dalla bilateralità.

Art. 25 Tredicesima e quattordicesima mensilità

Agli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere corrisposta entro il 15 dicembre di ogni anno la tredicesima mensilità ed entro il 30 aprile di ogni anno la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima e della quattordicesima, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 24 del presente C.C.P.L.

Art. 26 Scatti di anzianità

Con decorrenza dal 1° luglio 2006, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a:



- Operai comuni	9,89 € mensili
- Operai qualificati	11,36 € mensili
- Operai qualificati "super"	11,93 € mensili
- Operai specializzati	12,50 € mensili
- Operai specializzati "super"	12,78 € mensili

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto. Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 e maturano dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per la nuova qualifica.

In tal caso, lo stesso operaio avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti spettanti all'operaio dipendente, è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Resta ferma la decorrenza dell'11.11.1969 stabilita dai precedenti C.C.N.L., quale data relativa alla introduzione dell'istituto degli aumenti periodici per gli operai a tempo indeterminato.

Art. 27 Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dall'azienda, sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, è riconosciuto l'intero rimborso delle spese effettuate a titolo di viaggio, vitto ed alloggio, previa presentazione di regolari giustificativi.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti. Pertanto, qualora il tempo di viaggio vada oltre il normale orario di lavoro lo stesso sarà retribuito con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Nel caso di utilizzo di mezzo di trasporto personale le Parti condividono che al Dipendente, oltre alle spese di trasporto e di viaggio eventualmente sostenute e debitamente comprovate, spetti un rimborso chilometrico pari a 0,35 euro al Km salvo condizioni di miglior favore.

Art. 28 Reperibilità

Oltre alla normale retribuzione, all'operaio incaricato in forma scritta dall'Azienda di essere reperibile, per la durata dell'incarico stesso sarà riconosciuta una indennità pari al 10% della retribuzione globale di fatto. In caso di prestazione lavorativa in regime di reperibilità che ecceda la mezzanotte, oltre alla normale retribuzione, al lavoratore saranno concessi permessi retribuiti compensativi sulla giornata successiva per un numero pari di ore a quelle prestate.

Art. 29 Indennità di Capo operai

A norma dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22 ottobre 2014 si conviene che ai lavoratori, specializzati o non, ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di "Capo", verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione, pari al 5% della retribuzione globale di fatto.

Art. 30 Modalità di pagamento delle retribuzioni

Le 0.0.S.S.. firmatarie del presente contratto integrativo concordano sull'opportunità che le retribuzioni spettanti agli operai vengano loro corrisposte mediante l'uso di busta paga o prospetto paga riportante in dettaglio gli elementi costitutivi della retribuzione lorda, le ritenute presidenziali e fiscali e quant'altro concorra alla determinazione della retribuzione netta. Su richiesta dell'operaio a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere acconto sulla retribuzione maturata.

Per gli operai a tempo determinato, debbono essere corrisposti, su richiesta del dipendente, acconti settimanali fino al 90% della retribuzione.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 5 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

PREVIDENZA – ASSISTENZA – TUTELA DELLA SALUTE

Art. 31 Previdenza integrativa

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Vista la possibilità per i dipendenti di aderire al fondo regionale di previdenza integrativa "Laborfonds", le aziende si impegnano a garantire la predisposizione di tutte le procedure previste per l'adesione volontaria del lavoratore e si conviene di definire, tramite l' E.B.T.A. un'apposita campagna di informazione e promozione. Con decorrenza del presente contratto si conviene l'aumento della percentuale a carico datore di lavoro del 0.5% versato in aggiunta alle percentuali ora esistenti al fondo pensione.

Art. 32 Malattia e infortunio operai agricoli e florovivaisti

Fermo restando quanto stabilito dal CCNL, in termini di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia od infortunio non sul lavoro, per gli OTI, nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia il periodo massimo complessivo di 180 giorni è calcolato come somma dei periodi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Le parti convengono che il periodo di comporto per gli OTI sarà prolungato fino a 365 giorni in caso di gravi patologie (a titolo di esempio non esaustivo, si citano malattie oncologiche, degenerative, necessitanti di terapie salvavita, ecc).

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la malattia, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della 13. mensilità, della 14. mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio.



21

Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto ammalato o si è infortunato. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero; l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 33 Integrazione trattamento di malattia ed infortunio sul lavoro operai agricoli e florovivaisti

- Malattia

L'integrazione salariale corrisposta da E.B.T.A. agli operai agricoli in caso di malattia per l'intera durata dell'assenza, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento nella misura minima del 80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza.

- Infortunio sul lavoro

L'integrazione salariale, corrisposta da E.B.T.A., agli operai agricoli in caso di infortunio sul lavoro per l'intera durata dell'assenza, dovrà assicurare un trattamento, tra indennità di legge ed integrazione, nella misura minima dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza.

Ove E.B.T.A. non provveda all'integrazione di cui al comma precedente, o lo faccia in maniera parziale, l'onere sarà a carico del datore di lavoro.

Impegno a verbale

In occasione del rendiconto annuale di E.B.T.A., le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore allo scopo di permettere l'applicazione dei trattamenti previsti dal presente articolo.

Art. 34 Welfare integrativo a livello provinciale

Le Parti dispongono le seguenti prestazioni, erogate da EBTA e liquidate, su richiesta del lavoratore interessato, sulla base di quanto previsto dal regolamento dell'Ente.

Licenziamento OTI

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL vigente in materia, agli operai agricoli a tempo indeterminato licenziati in corso d'anno EBTA garantirà una indennità economica pari al 30% dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza per: a) tre mensilità qualora il licenziamento avvenga nel terzo quadrimestre dell'anno; b) 6 mensilità in caso di licenziamento tra gennaio ed agosto.

Resta inteso che tali prestazioni saranno garantire nel caso di una anzianità di settore superiore ai 24 mesi e se il lavoratore non abbia diritto a fruire di Ds Agr ovvero NaSpi. nel caso di licenziamento tra gennaio e agosto.

Genitorialità

Le Parti dispongono che, in caso di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria, EBTA garantirà un'integrazione al 90% dell'indennità di maternità obbligatoria corrisposta dall'Inps.

Le Parti concordano che, nel caso di ricorso al congedo parentale, alla madre ed al padre che ne fruiscano per almeno 30 giorni, consecutivi, sarà riconosciuta una cifra "una tantum" pari ad Euro 300,00.

In caso di adozione e affidamento, sarà corrisposta la medesima cifra economica per ogni bambino.

Ove E.B.T.A. non provveda all'integrazione di cui al comma precedente, o lo faccia in maniera parziale, in occasione del rendiconto annuale di E.B.T.A., le parti verificheranno l'adeguatezza dei contributi in vigore allo scopo di permettere l'applicazione dei trattamenti previsti dal presente articolo.

Ricovero ospedaliero figli

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL agli OTI, verranno concessi al padre e alla madre che ne faranno richiesta, in caso di documentato ricovero ospedaliero del figlio/a entro il terzo anno di vita dello/a stesso/a fino a un massimo di 5 giorni di permesso retribuito complessivi.

Inserimento asilo nido figli

Al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e lo sviluppo di una paternità consapevole, agli OTI verranno concessi alternativamente al padre e alla madre che ne faranno richiesta, un numero di permessi non retribuiti di massimo 5 giorni a copertura totale o parziale del periodo indicato dagli istituti preposti per l'inserimento del figlio/a all'asilo nido.

Part time Assistenza famigliari con gravi patologie

Fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di congedo parentale, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 17 del C.C.N.L. le Parti dispongono che le aziende, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- lavoratrici madri o in alternativa lavoratori padri con figli conviventi di età inferiore ai tredici anni o portatori di handicap;
- per l'assistenza di famigliari entro il secondo grado di parentela con gravi patologie o portatori di handicap;
- in caso di invalidità o inabilità del lavoratore stesso, in relazione all'esigenza di rendere compatibile la prestazione lavorativa con le condizioni soggettive dello stesso.

In relazione al paragrafo precedente, si specifica che, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, potrà fruire della riduzione dell'orario di lavoro:

- un lavoratore/lavoratrice nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti;
- due lavoratori/lavoratrici nelle imprese che occupano dai 16 ai 50 dipendenti;
- tre lavoratori/lavoratrici nelle imprese che occupano oltre i 50 dipendenti.

E' fatta salva la facoltà di ripristinare, al termine del periodo, il rapporto a tempo pieno.

Art. 34.1 Staffetta generazionale

Al fine di incrementare l'occupazione del settore nonché l'invecchiamento attivo ed il ricambio generazionale, anche mediante specifici meccanismi di staffetta, le Parti condividono l'utilità di estendere a tutti gli operai agricoli OTI quanto previsto dal documento di interventi di politica del lavoro adottato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento.

Art. 35 Cassa integrazione salari (C.I.S.O.A.)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8.8.1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 per cento della somma dei



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature with the number 23 on the right.

salari giornalieri tabellari nazionale e integrativo provinciale relativi alla qualifica di appartenenza in vigore al febbraio dell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del 72, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Art. 36 Anticipazione trattamenti assistenziali

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli istituti previdenziali (INPS) relativamente agli assegni al nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio, alla cassa integrazione, maternità obbligatoria, congedi parentali, permessi per allattamento.

Inoltre agli operai a tempo indeterminato sarà anticipata la quota relativa all'integrazione erogata da E.B.T.A. tramite apposita modulistica.

Art. 37 Tutela della salute dei lavoratori

Allo scopo di salvaguardare la salute fisica dei lavoratori, si conviene quanto segue:

Per gli operai a tempo indeterminato e per gli operai che nell'arco di 12 mesi hanno superato le 150 giornate lavorative nella stessa azienda e che ivi continuano a prestare la loro opera, addetti a lavorazioni nocive che possono incidere negativamente sulla loro salute, sono previste visite mediche preventive almeno ogni sei mesi con diritto al pagamento da parte dell'azienda delle ore di lavoro perdute e con modalità tali da garantire le operazioni colturali aziendali.

Tali ore, retribuite dietro esibizione del relativo certificato medico, sono fissate in numero massimo di quattro per ogni lavoratore interessato e per ogni visita.

I lavori da considerarsi nocivi, per i quali è prevista la riduzione dell'orario ordinario di lavoro (art. 13 del presente C.I.P.L.) sono:

1. irrorazioni con esteri fosforici o con prodotti antiparassitari appartenenti alla prima classe tossicologia;
2. spargimento a mano di concimi corrosivi, (calcio cianammide e perfosfati non granulari);
3. pulizia delle vasche degli impianti ittici.

Il rientro nelle colture trattate con sostanze chimiche non potrà avvenire se non dopo trascorse almeno 24 ore, meno che la normativa legislativa vigente o la confezione del prodotto utilizzato non portino indicazioni diverse, nel qual caso ci si atterrà a tali prescrizioni.

Inoltre, rilevata la necessità di ridare impulso all'azione in materia di sicurezza, si ritiene indispensabile il potenziamento dell'attività dell' Ente Bilaterale Trentino Agricoltura e, contestualmente, aprire un tavolo di discussione con i competenti organi della P.A.T.

DIRITTI SINDACALI

Art. 38 Tutela del delegato di azienda

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto ne colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti all'attività sindacale svolta.

24

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Art. 39 Contributo di assistenza contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali nazionali e provinciali, un contributo per ogni giornata di lavoro. L'entità di tale contributo è determinata da appositi accordi.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata, unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 40 Quote sindacali per delega

In base all'art. 26 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti integrativi provinciali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Con decorrenza 01/01/1981, la misura di tale contributo è stabilita nello 0,80% su paga base e contingenza per tutte le mensilità, comprese quelle aggiuntive.

Le aziende dovranno versare alle OO.SS. interessate, tale contributo, con periodicità almeno semestrale.

NORME FINALI

Art. 41 Decorrenza e durata

Il presente C.C.P.L. si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del C.C.N.L. ed ha durata quadriennale.

Il presente contratto ha validità dal 01/01/2020 al 31/12/2023.

L'aumento retributivo per il rinnovo del contratto è fissato nella misura del 1,7% con decorrenza 01/03/2021 sui salari provinciali in vigore.

Qualora nessuna delle parti ne dia formale disdetta almeno quattro mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, conservando la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Gli eventuali accordi individuali, salvo che rappresentino condizioni di miglior favore per il lavoratore, saranno validi solo se convalidati dalle rispettive organizzazioni sindacali. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo rimangono in vigore le norme del vigente C.C.N.L.

Rete del lavoro agricolo di qualità

1. E' istituita presso l'INPS la Rete del lavoro agricolo di qualità alla quale possono partecipare le imprese agricole di cui all'articolo 2135 del codice civile in possesso dei seguenti requisiti:

((a) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale));

((b) non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia));

c) essere in regola con il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;

((c-bis) applicare i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

c-ter) non essere controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, a soggetti che non siano in possesso dei requisiti di cui al presente comma)).

((1-bis. Alla Rete del lavoro agricolo di qualità' possono aderire, attraverso la stipula di apposite convenzioni, gli sportelli unici per l'immigrazione, le istituzioni locali, i centri per l'impiego, gli enti bilaterali costituiti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori in agricoltura, nonché' i soggetti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Possono altresì aderire alla Rete del lavoro agricolo di qualità, attraverso la stipula di apposite convenzioni, se in possesso dei requisiti di cui al comma 1, sia le agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sia gli altri soggetti autorizzati all'attività' di intermediazione ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150)).

2. Alla Rete del lavoro agricolo di qualità sovrintende una cabina di regia composta da un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali, del Ministero dell'economia e delle finanze ((, del Ministero dell'interno, dell'Ispettorato nazionale del lavoro a far data dalla sua effettiva operatività,

dell'Agenzia delle entrate, dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro a far data dalla sua effettiva operatività)), dell'INPS e della Conferenza delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano designati entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto. Fanno parte della cabina di regia anche tre rappresentanti dei lavoratori subordinati ((delle imprese agricole e un rappresentante dei lavoratori subordinati delle cooperative agricole)) e tre rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi dell'agricoltura ((e un rappresentante delle associazioni delle cooperative agricole firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore agricolo)) nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su designazione delle organizzazioni sindacali a carattere nazionale maggiormente rappresentative. La cabina di regia è presieduta dal rappresentante

dell'INPS.

3. Ai fini della partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità, le imprese di cui al comma 1 presentano istanza in via telematica. Entro trenta giorni dall'insediamento la cabina di regia definisce con apposita determinazione gli elementi essenziali dell'istanza.

4. La cabina di regia ha i seguenti compiti:

a) delibera sulle istanze di partecipazione alla Rete del lavoro agricolo di qualità entro 30 giorni dalla presentazione;

b) esclude dalla Rete del lavoro agricolo di qualità le imprese agricole che perdono i requisiti di cui al comma 1.

c) redige e aggiorna l'elenco delle imprese agricole che partecipano alla Rete del lavoro agricolo di qualità e ne cura la pubblicazione sul sito internet dell'INPS;

((c-bis) procede a monitoraggi costanti dell'andamento del mercato del lavoro agricolo, su base trimestrale, anche accedendo ai dati relativi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro disponibili presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ai dati che si rendono disponibili, a seguito di specifico adattamento del sistema UNIEMENS, presso l'INPS, valutando, in particolare, il rapporto tra il numero dei lavoratori stranieri che risultano impiegati e il numero dei lavoratori stranieri ai quali è stato rilasciato il nulla osta per lavoro agricolo dagli sportelli unici per l'immigrazione;

c-ter) promuove iniziative, d'intesa con le autorità competenti, sentite le parti sociali, in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al lavoro sommerso e all'evasione contributiva, organizzazione e gestione dei flussi di manodopera stagionale, assistenza dei lavoratori stranieri immigrati)).

d) formula proposte al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali in materia di lavoro e di legislazione sociale nel settore agricolo.

((4-bis. La cabina di regia promuove la stipula delle convenzioni di cui al comma 1-bis e svolge i compiti di cui al comma 4, lettere c-bis) e c-ter), utilizzando le informazioni in possesso delle commissioni provinciali integrazione salari operai agricoli e dell'Agenzia per le erogazioni in agricoltura, al fine di formulare indici di coerenza del comportamento aziendale strettamente

correlati alle caratteristiche della produzione agricola del territorio, avvalendosi delle sezioni territoriali di cui al comma 4-ter.

4-ter. La Rete del lavoro agricolo di qualità si articola in sezioni territoriali, a cui possono aderire i soggetti che hanno stipulato le convenzioni di cui al comma 1-bis, con sede presso la commissione provinciale integrazione salari operai agricoli. Le sezioni promuovono a livello territoriale le iniziative previste dal comma 4, lettera c-ter), svolgono compiti di promozione di modalità sperimentali di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, in stretta collaborazione con l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e con la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, al fine di garantire una modulazione a livello territoriale dei servizi all'impiego. Le sezioni territoriali promuovono altresì iniziative per la realizzazione di funzionali ed efficienti forme di organizzazione del trasporto dei lavoratori fino al luogo di lavoro, anche mediante la stipula di convenzioni con gli enti locali.

4-quater. La cabina di regia trasmette ogni anno alle Camere una relazione sullo svolgimento dei compiti

di cui al comma 4 ed in particolare sul risultato dei monitoraggi di cui alla lettera c-bis) del medesimo comma)).

5. La partecipazione alla cabina di regia è a titolo gratuito e ai componenti non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati. La cabina di regia si avvale per il suo funzionamento delle risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'INPS, nel rispetto delle disposizioni di cui al comma 8.

6. Al fine di realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS, fermi restando gli ordinari controlli in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, orientano l'attività di vigilanza nei confronti delle imprese non appartenenti alla Rete del lavoro agricolo di qualità salvi i casi di richiesta intervento proveniente dal lavoratore, dalle organizzazioni sindacali, dall'Autorità giudiziaria o da autorità amministrative e salvi i casi di imprese che abbiano procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, di contratti collettivi, di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

7. E' fatta salva comunque la possibilità per le amministrazioni di cui al comma 6 di effettuare controlli sulla veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.

((7-bis. I soggetti provvisti di autorizzazione al trasporto di persone rilasciata dalle autorità competenti e che siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1, che intendono provvedere al trasporto di lavoratori agricoli, possono stipulare apposita convenzione con la Rete del lavoro agricolo di qualità. Gli enti locali possono stabilire che la stipula della convenzione è condizione necessaria per accedere ai contributi istituiti per il trasporto dei lavoratori agricoli dai medesimi enti. Gli enti locali stabiliscono le condizioni e l'ammontare dei contributi tenendo conto di quanto eventualmente previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in ordine alla quantificazione e ripartizione del costo del trasporto tra imprese e lavoratori. La violazione da parte del trasportatore di quanto previsto dalla convenzione comporta la risoluzione della medesima e l'immediata decadenza dai contributi di cui al secondo periodo)).

((8. Per le attività di cui al presente articolo l'INPS provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica)).

Regolamento EBTA**INDENNITA' DI MALATTIA**

Viene garantita la copertura quasi del 100% della retribuzione. Importi erogati dal 1° gennaio 2020

Prestazioni erogate**Importi lordi integrati**

OPERAIO COMUNE:

- primi 3 giorni	Euro 54,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno	Euro 27,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno	Euro 18,00 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO :

- primi 3 giorni	Euro 60,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno	Euro 30,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno	Euro 20,00 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO SUPER:

- primi 3 giorni	Euro 63,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno	Euro 32,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno	Euro 21,00 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO:

- primi 3 giorni	Euro 66,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno	Euro 33,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno	Euro 22,00 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER:

- primi 3 giorni	Euro 70,00 / giorno
- dal 4° al 20° giorno	Euro 35,00 / giorno
- dal 21° al 180° giorno	Euro 23,00 / giorno

Documenti

Apposito modulo di malattia e, solo per le aziende che anticipano gli importi, modulo delega compilato e firmato da parte del lavoratore che ha già percepito dall'azienda la malattia in busta paga.

OPERAI FISSI (OTI): allegare copia certificato medico e copia della busta/e paga relativa/e al periodo di malattia

OPERAI STAGIONALI (OTD): allegare copia certificato medico, copia della busta/e paga relativa/e al periodo di malattia, copia talloncino dell'INPS (oltre i 3 giorni di malattia) e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione)

Requisiti

La Ditta presso la quale il lavoratore presta il suo servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda va presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di inizio malattia. Ove previsto il talloncino INPS il termine di presentazione slitta al 31 marzo dell'anno successivo al pagamento dell'indennità da parte dell'INPS.

La malattia viene integrata limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso o in quello precedente almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

INDENNITA' DI INFORTUNIO

Viene garantita la copertura quasi del 100% della retribuzione. Importi erogati dal 1° gennaio 2020

Prestazioni erogate**Importi**

OPERAIO COMUNE:

- dal 2° al 90° giorno	Euro 19,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica	Euro 12,50 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO :

- dal 2° al 90° giorno Euro 21,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica Euro 13,50 / giorno

OPERAIO QUALIFICATO SUPER:

- dal 2° al 90° giorno Euro 22,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica Euro 14,00 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO:

- dal 2° al 90° giorno Euro 23,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica Euro 14,50 / giorno

OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER:

- dal 2° al 90° giorno Euro 24,00 / giorno
- dal 91° fino alla guarigione clinica Euro 15,50 / giorno

Documenti

Apposito modulo di infortunio e, solo per le aziende che anticipano gli importi, modulo delega compilato e firmato da parte del lavoratore che ha già percepito da parte dell'azienda l'infortunio in busta paga.

OPERAI FISSI (OTI): allegare copia provvedimento di liquidazione INAIL, copia della busta/e paga relativa/e al periodo di infortunio

OPERAI STAGIONALI (OTD): allegare copia provvedimento di liquidazione INAIL, copia della busta/e paga relativa/e al periodo di infortunio e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione)

Requisiti

La Ditta presso la quale il lavoratore presta il suo servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda va presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di inizio infortunio.

Ove previsto il talloncino INAIL il termine di presentazione slitta al 31 marzo dell'anno successivo al pagamento dell'indennità da parte dell'INAIL

L'infortunio viene integrato limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

INDENNITA' DI MATERNITA'/ADOZIONE:

Ne hanno diritto tutte le lavoratrici agricole sia fisse che stagionali residenti in ITALIA

Importi

€. 600,00/una tantum

Documenti

Apposito modulo di maternità.

LAVORATORI SIA FISSI CHE STAGIONALI:

allegare copia del prospetto di liquidazione dell'indennità di maternità dell'INPS, copia busta paga e stato di famiglia e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali).

Requisiti

La ditta deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo al parto/adozione. La lavoratrice deve aver 51 giornate lavorate in agricoltura nell'anno dell'evento o in quello precedente.

COSTI PER PRESTAZIONI SANITARIE PRESSO STRUTTURE PUBBLICHE O CONVENZIONATE

Le prestazioni per i lavoratori vengono rimborsate al 100%.

Le prestazioni sostenute dai famigliari a carico vengono rimborsate al 50%

Prestazioni erogate

Rimborso delle spese sanitarie sostenute presso strutture pubbliche o convenzionate di qualsiasi importo purchè

complessivamente non inferiori a € 25,00.

L'integrazione viene estesa anche per prestazioni in libera professione con un massimo di € 50,00.

Importi

100% delle spese per i lavoratori

50% per i familiari a carico

Documenti

LAVORATORI SIA FISSI CHE STAGIONALI:

Modulo di prestazioni sanitarie;

allegare copia fattura, busta paga e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali)

Requisiti

La ditta presso la quale il lavoratore presta servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

Viene integrata l'indennità limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Se il rimborso riguarda prestazioni sostenute da famigliari fiscalmente a carico (coniuge e figli fino a 18 anni), allegare copia stato di famiglia.

INTEGRAZIONE CURE E PROTESI DENTARIE

Le prestazioni per i lavoratori vengono considerate al 100%.

Le prestazioni sostenute dai famigliari a carico vengono considerate al 50%.

Importi

50% della spesa documentata e considerata

L'integrazione nell'arco di un biennio non potrà superare l'importo di € 700,00.

Documenti

LAVORATORI SIA FISSI CHE STAGIONALI:

Modulo di prestazioni dentarie;

allegare copia fattura, copia busta paga e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali e giornate SCAU)

Requisiti

La ditta presso la quale il lavoratore presta servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

Viene integrata l'indennità limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Se il rimborso riguarda prestazioni sostenute da famigliari fiscalmente a carico (coniuge e figli fino a 18 anni), allegare copia stato di famiglia.

INTEGRAZIONE PRESTAZIONI OCULISTICHE

Le prestazioni per i lavoratori vengono considerate al 100%.

Le prestazioni sostenute dai famigliari a carico vengono considerate al 50%.

Importi

L'integrazione nell'arco dell'anno non potrà superare l'importo lordo di € 300,00 così suddiviso: € 100,00 per l'acquisto di montature, € 200,00 per le lenti

Documenti

LAVORATORI SIA FISSI CHE STAGIONALI:

Modulo di prestazioni oculistiche;

allegare copia fattura (con importi distinti tra montatura e lenti), copia busta paga e dichiarazione UNILAV (ricevuta della comunicazione di assunzione solo per gli stagionali e giornate SCAU)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature with the number '31' on the right.

Requisiti

La ditta presso la quale il lavoratore presta servizio deve essere in regola con il versamento dei contributi.

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

Il lavoratore deve aver effettuato nell'anno in corso almeno 51 giornate lavorate in agricoltura.

Viene integrata l'indennità limitatamente alle giornate comprese nel periodo di assunzione.

Se il rimborso riguarda prestazioni sostenute da famigliari fiscalmente a carico (coniuge e figli fino a 18 anni), allegare copia stato di famiglia.

DOMANDA CONTRIBUTO per Frequenza Corsi di Formazione Professionalizzante e in Materia di Sicurezza

E' un contributo sulla spesa sostenuta per giornate di formazione Professionalizzante e in materia di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81 del 09/04/2008 art 34 (corsi RSPP per datore di lavoro) Art 37 (corsi per lavoratori dipendenti), Art. 73 (abilitazione all'uso di attrezzature).

Importi

Contributo del 50% della spesa sostenuta e documentata con un limite di € 50,00 per giornata formativa

Documenti

Copia della fattura (con specifica del nome dei partecipanti al corso formazione)
Attestazione pagamento della fattura
dati Iban per il rimborso bancario

Requisiti

Aziende iscritte ed in regola con i versamenti contributivi all'Ente Bilaterale E.B.T.A..

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

DOMANDA CONTRIBUTO per Visita Medica Periodica di Medicina del Lavoro

E' un contributo sui costi sostenuti relativa alla Sorveglianza Sanitaria Obbligatoria degli operai agricoli dipendenti (D.L.gs. 81 del 09/04/2008).

Importi

Contributo del 50% della spesa sostenuta e documentata con un limite di € 50,00 per persona

Documenti

Copia della fattura (con specifica del nome degli operai agricoli soggetti alla noramativa)
Attestazione pagamento della fattura
dati Iban per il rimborso bancario

Requisiti

Aziende iscritte ed in regola con i versamenti contributivi all'Ente Bilaterale E.B.T.A..

La domanda deve essere presentata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo alla data della fattura.

ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE ed ASSISTENZIALI

Oltre alle prestazioni erogate da EBTA (ex Cimlag) a favore degli operai agricoli e florovivaisti, gli stessi hanno diritto alle prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali Nazionali EBAN e FISA.

In particolare EBAN (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale) eroga prestazioni ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a fronte di:

- Licenziamento

- Maternità/paternità
- Patologie oncologiche
- Vittime di violenze di genere

Dettagli sulle prestazioni, sui requisiti e sulle modalità necessari per ottenerle sono reperibili sul sito dell'ente www.enteeban.it ovvero rivolgendosi agli uffici dell'EBTA o dei patronati agricoli.

Molto più ampio è il campo di intervento del **FISA** (Fondo di Assistenza Sanitaria per i Lavoratori Agricoli e Florovivaisti) che è aperto agli operai agricoli e florovivaisti assunti sia a tempo indeterminato (OTI) che determinato (OTD) ed anche ai familiari degli stessi (moglie e figli fino a 26 anni se risultanti in stato famiglia).

In particolare le spese rimborsate da FISA riguardano:

- Ricoveri con o senza interventi chirurgici
- Trasporto in ambulanza
- Indennità di parto
- Spese funerarie
- Visite specialistiche
- Esami del sangue
- Alta specializzazione
- Trattamenti fisioterapici
- Protesi ortopediche ed acustiche
- Cure dentarie da infortunio
- Stato di non autosufficienza permanente
- Garanzie per morte o invalidità permanente per Infortuni sul lavoro

Dettagli sulle prestazioni, sui requisiti e sulle modalità necessari per ottenerle sono reperibili sul sito dell'ente www.fondofisa.it ovvero rivolgendosi agli uffici dell'EBTA o dei patronati agricoli.

Trento, 17/05/2021

Letto, sottoscritto e approvato

per COLDIRETTI

Gianluca Barbacovi



per CONFAGRICOLTURA

Diego Coller



per C.I.A.

Paolo Calovi



per la FLAI-CGIL DEL TRENTINO

Elisa Cattani

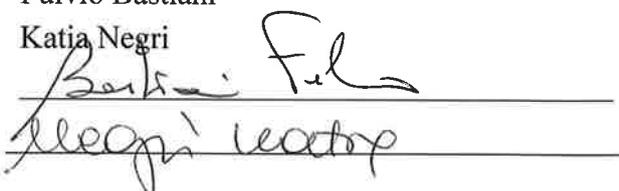


FLAI CGIL del Trentino
Via dei Murejoli, 8 - 38122 Trento
PEC flai@pec.cgil.tn.it
Cod. Fisc. 98052050224

per la FAI – CISL DEL TRENTINO

Fulvio Bastiani

Katia Negri



per la UILA – UIL DI TRENTO E VERONA

Fulvio Giaino



UILA UNIONE ITALIANA
DEI LAVORI AGROALIMENTARI
SEGRETERIA TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO
Corso Venezia 107 - 37131 VERONA
COD. FISC.: 93039510230

