

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 febbraio 2015 in Trento nella sede della Federazione Trentina della Cooperazione

tra

la FEDERAZIONE TRENTEINA DELLA COOPERAZIONE rappresentata da Michele Odorizzi, consigliere delegato alle relazioni sindacali, assistiti da Paolo Pettinella e Giulia Comper dell'ufficio Sindacale della Federazione,

e

la F.A.I. - C.I.S.L. rappresentata da Fulvio Bastiani e Andrea Cipolla;

la F.L.A.I. - C.G.I.L. rappresentata da Manuela Faggioni Sella e Orietta Menapace;

la U.I.L.A. - U.I.L. rappresentata da Andrea Meneghelli;

Visti:

- L'accordo sindacale con il quale le Parti hanno stipulato in data 9 ottobre 2003 il Testo Unico del medesimo contratto collettivo provinciale;
- I verbali di accordo per il rinnovo economico e normativo del Contratto collettivo Provinciale di Lavoro per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento d.d. 19 giugno 2007 e 02 settembre 2009;
- Il verbale di accordo per il rinnovo economico e normativo del Contratto collettivo Provinciale di Lavoro per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento d.d. 11 novembre 2011;
- L'ipotesi di accordo per il rinnovo economico e normativo del Contratto Collettivo Provinciale di lavoro per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento siglato tra le parti in data 16 gennaio 2015;
- L'approvazione della sopra detta ipotesi di accordo da parte delle assemblee dei lavoratori dipendenti delle Cooperative ortofrutticole trentine;

tra le parti di comune accordo si conviene e si stipula la seguente

Accordo per il rinnovo economico e normativo del Contratto collettivo Provinciale di Lavoro per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento

che modifica e sostituisce il Contratto Provinciale di Lavoro del 11 novembre 2011

L'art 7 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato:

Art. 7 – Classificazione del personale

(Omissis)

Commissione paritetica per l'inquadramento

Le parti concordano sulla costituzione entro il 15 febbraio 2015 di una Commissione tecnica paritetica che, ferma restando la classificazione del personale effettuata ex art 7, avrà il compito di effettuare un aggiornamento e manutenzione delle figure professionali presenti nelle realtà cooperative, tenendo conto dell'evoluzione dei sistemi produttivi, nonché di individuare eventuali specifici progetti formativi.

L'art 10 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 10 – Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali, articolate **normalmente** in otto ore giornaliere per cinque giornate settimanali, **fatto salvo quanto previsto di seguito e al successivo articolo 12**, nonché fatti salvi i disposti di legge per la tutela di fanciulli e adolescenti.

In presenza di situazioni aziendali specifiche o di particolari dinamiche di mercato, le aziende potranno definire, previa intesa con le R.S.A./R.S.U. o, in assenza di queste, con le OO.SS. firmatarie, una distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni anche con modalità diverse da quelle previste all'art 12 del presente contratto.

Su richiesta del personale potranno essere istituite due pause giornaliere, non retribuite, di quindici minuti ciascuna con il conseguente prolungamento dell'orario di lavoro.

Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero come sopra evidenziato, a decorrere dal 1° gennaio 2012, saranno istituiti a favore del personale 15 minuti retribuiti giornalieri di pausa interna all'orario di lavoro, da utilizzarsi secondo la regolamentazione aziendale in materia di pause. Sono fatte salve eventuali specifiche prassi organizzative già in essere in azienda.

Eventuali accordi aziendali con le RSA/RSU potranno disporre diverse modalità di fruizione di detta riduzione dell'orario di lavoro.

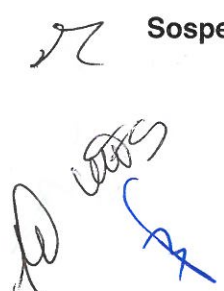
La durata normale di lavoro per il personale con qualifica di custode e guardiano notturno viene stabilita in nove ore giornaliere e cinquantaquattro settimanali.

Contrazione dell'orario di lavoro

Nel caso di riduzione del conferimento del prodotto le parti convengono di introdurre, oltre al criterio della turnazione, la riduzione giornaliera dell'orario di lavoro nella misura di 1 ora in modo da garantire a tutti i lavoratori la medesima occupazione.

I criteri sopra citati dovranno essere preventivamente concordati con le R.S.A./R.S.U.

Sospensioni dell'attività, modifica d'orario e chiusura sala



Le sospensioni temporanee dell'attività, la modifica d'orario e la chiusura di una sala, non caratterizzate da cause di forza maggiore, dovranno essere comunicate ai lavoratori con la seguente tempistica:

- entro la pausa del turno del giorno precedente, per la sospensione temporanea dell'attività;
- con un preavviso di 5 giorni lavorativi per le modifiche strutturali dei nastri orari del turno o il passaggio da turno a giornata;
- con un preavviso di 15 giorni lavorativi per la chiusura della sala di lavorazione per fine lavorazione.

Le parti convengono, con riguardo, in particolare, ad oggettive situazioni d'imprevedibilità delle richieste del mercato e di decumulo del prodotto, benché non riconducibili a situazioni di forza maggiore, che l'eventuale mancato preavviso nei termini di cui sopra potrà verificarsi al massimo per 5 volte a stagione in ciascun magazzino di lavorazione, senza determinare alcun onere retributivo per il mancato lavoro conseguente alla sospensione. Oltre la quinta volta, i lavoratori ai quali sia stata comunicata la sospensione senza il preavviso sopra previsto, pur se liberati dal servizio verranno retribuiti al 50% della retribuzione che sarebbe spettata per la prestazione lavorativa venuta meno.

La presente norma si applica a decorrere dalla stagione di commercializzazione 2011/2012.

I mancati preavvisi delle sospensioni saranno comunicati, anche cumulativamente, dall'Azienda alle OO.SS. Stipulanti.

L'art 11 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato:

Art. 11 – Lavoro a tempo parziale

Le parti, valutata e recepita la possibilità, contemplata ai sensi dell'art. 13, comma 7 della legge n. 196 del 24/6/1997 dai contratti collettivi nazionali di settore per la categoria (CCNL per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli e CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti), di concordare con gli operai rapporti di lavoro a tempo parziale, e considerato altresì il demando –ivi previsto – alla contrattazione decentrata (provinciale) per la diversa definizione di alcuni criteri riferiti al medesimo istituto, concordano la seguente regolamentazione autonoma della prestazione part time.

Gli accordi part time possono riguardare sia il personale a tempo indeterminato che il personale assunto a termine per la stagione di commercializzazione ed appartenente al nucleo gruppo storico - come individuato ai sensi dell'art. 5, lett. A) del presente contratto - e sono ammessi entro il limite del 15% del personale operaio complessivamente presente in organico.

Le richieste di part time saranno esaminate e concesse secondo i seguenti criteri di priorità:

- necessità di assistenza di famigliari con gravi patologie o portatori di handicap. Si farà riferimento per eventuali problematiche interpretative ai criteri elaborati in tema di permessi di cui alla Legge 104/1992 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
- necessità di assistenza di figli con età inferiore a tre anni;



- invalidità o inabilità del dipendente, in relazione all'esigenza di rendere compatibile la prestazione con le condizioni soggettive dello stesso.

In caso di mancanza di richieste per una o più priorità di cui sopra, potranno essere esaminati ed eventualmente concessi part time in altro modo motivati, sempre nell'ambito della percentuale di cui al secondo comma.

E' stabilita una percentuale ulteriore (rispetto all'aliquota indicata al precedente comma 2) del 5% di contratti di lavoro a part time, non rientranti nei criteri di priorità di cui sopra ma purché compatibili con le esigenze organizzative: pertanto, in tali casi l'orario di lavoro part time non dovrà intralciare l'attività delle squadre di lavorazione e quindi avrà inizio coincidente con l'inizio dell'orario o del turno dei lavoratori a tempo pieno. Per le prestazioni part time che si collocano nell'ambito di un'organizzazione del lavoro in turni (art. 12 lett. C)), la prestazione lavorativa part time pari a metà dell'orario a tempo pieno nel turno corrisponderà a 3 ore e 17,5 minuti, comprensivi della pausa (3 ore e 10 minuti di effettivo lavoro).

Ove concorrano più richieste per lo stesso ordine di motivazioni e nell'ipotesi di cui ~~ai~~ precedenti commi, verrà applicato un criterio di precedenza in base alla storicità di servizio in azienda.

È possibile la stipulazione di contratti a tempo parziale al di fuori dei limiti di cui sopra, con il personale assunto per far fronte a picchi di produzione e/o di processi di decumulo e/o a concentrazione temporale di commesse, personale che non è titolare di diritto di precedenza nella riassunzione per le stagioni successive secondo le disposizioni del presente contratto. In tali ipotesi, la direzione aziendale fornirà una comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali.

A decorrere da gennaio 2012 verrà istituita, a titolo sperimentale per la vigenza del presente contratto e su una quota ulteriore non superiore al 5% del personale in organico, la possibilità di concedere, per una singola stagione, il contratto a tempo parziale a coppie di lavoratori, nella forma del cosiddetto "job sharing", all'interno del lavoro a turni, in modo tale che la coppia di lavoratori gestisca il proprio turno giornaliero garantendo al datore di lavoro il completamento dell'orario del turno medesimo, avvisando preventivamente il datore di lavoro dell'entità delle rispettive prestazioni lavorative.

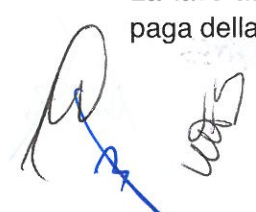
È ammesso il ricorso al lavoro supplementare quando sia richiesto da specifiche esigenze organizzative. In tal caso spetterà una maggiorazione sulla normale retribuzione pari a quella per il lavoro straordinario.

La richiesta di part time, per i lavoratori a tempo determinato, deve essere presentata ogni anno all'azienda almeno 30 giorni di calendario prima dell'inizio della stagione di conferimento e commercializzazione.

I rapporti di lavoro stipulati con contratto a tempo parziale devono tendere al raggiungimento dell'obiettivo di una equa ripartizione della prestazione lavorativa fra il mattino ed il resto del giorno. A tal fine viene considerata adeguata un'alternanza settimanale o bisettimanale della prestazione lavorativa tra mattina e resto della giornata, **anche attraverso ripartizione garantita in combinazione tra più lavoratori richiedenti.**

La lavoratrice che si assenta per maternità, sarà avvisata con la consegna dell'ultimo cedolino paga della necessità di richiedere il part - time con il preavviso di cui al comma...

92



Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la richiesta di part time è normalmente formulata dalle lavoratrici del settore con la finalità di poter concentrare la prestazione lavorativa su una metà della giornata (mattina o pomeriggio). Pertanto, nel rispetto in ogni caso del libero incontro delle volontà tra datore di lavoro e lavoratrice, le parti ritengono non rispondente alle finalità dell'istituto del part time nel settore l'esigibilità da parte del datore di lavoro di un accordo part time misto, con alcune giornate della settimana a tempo pieno ed altre a tempo parziale, mentre resta confermata la prassi di part time orizzontale con articolazione dell'orario a settimane alterne la mattina ed il pomeriggio.

L'art 12 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato:

Art. 12 – Flessibilità d'orario e lavoro straordinario

a.A) FLESSIBILITÀ D'ORARIO

Per far fronte a obiettivi di migliore utilizzo degli impianti giustificati da particolari esigenze di commercializzazione del prodotto, l'orario settimanale contrattuale previsto per il personale operaio a tempo determinato potrà essere prolungato **fino a 1 ora giornaliera, o fino a 8 ore settimanali (con massimo 4 ore il sabato)**, per un massimo di 110 ore nell'arco della campagna di commercializzazione. **La flessibilità giornaliera potrà essere implementata a richiesta dalla azienda di 1 ulteriore ora, svolta dal lavoratore/ice su base volontaria.**

Questa flessibilità, che vincola il 90% del personale a tempo determinato del Consorzio, con criterio di rotazione su tutto il personale stagionale stesso, nell'arco dell'intero periodo di applicazione del regime di flessibilità, sarà recuperata alla pari senza maggiorazioni, cumulando le relative ore quali permessi individuali retribuiti da utilizzare nei casi di sospensione del lavoro e **riduzione dell'attività, oppure potranno essere goduti come riposi individuali retribuiti, concordati tra lavoratore/lavoratrice e Azienda compatibilmente con le esigenze operative.** Il recupero sarà effettuato **di massima entro il 31 luglio di ciascun anno entro il termine dell'esercizio commerciale e comunque entro la cessazione del rapporto di lavoro.**

La cosiddetta flessibilità negativa (~~recupero del superamento dell'~~ = **effettuazione di un orario contrattuale settimanale effettuato inferiore in periodi di maggiore minore intensità)** può essere situata nell'arco dell'intera stagione, con la possibilità di computare in tale ambito come recupero retribuito anche il minor lavoro che si verifichi in azienda nei periodi di minor produzione precedenti ai periodi di superamento dell'orario settimanale. Eventuali ore non recuperate entro la suddetta data saranno retribuite con il cedolino paga di luglio o con quello erogato alla cessazione del rapporto di lavoro se anteriore, corrispondendo l'importo previsto per ciascun'ora di lavoro dalle disposizioni del presente contratto in materia di lavoro straordinario. I permessi di cui alla presente disposizione saranno a tutti gli effetti equiparati a giornate lavorative.

Durante il regime di flessibilità, il personale operaio a tempo determinato è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa in modo tale da garantire l'operatività del Consorzio.



Per l'utilizzo di questa particolare prestazione lavorativa, il Consorzio informerà preventivamente **in apposito incontro, anche in occasione dell'incontro di quello previsto all'art. 1) punto b)**, le R.S.A./R.S.U. e le OO.SS. provinciali firmatarie, delle esigenze anzidette, concordando in quella sede le modalità di utilizzo della flessibilità d'orario.

a.B) LAVORO STRAORDINARIO

- 1) nel caso di eventi caratterizzati da urgenza ed eccezionalità, nonché per far fronte ad esigenze di lavoro legate all'andamento della commercializzazione prevedibili ma non affrontabili con gli altri strumenti di cui al presente articolo, l'azienda potrà richiedere agli operai, previa comunicazione motivata alle R.S.A./R.S.U. e con preavviso al lavoratore di 24 ore, prestazioni lavorative straordinarie, per un totale di 150 ore di lavoro straordinario, nell'arco della campagna di conferimento e commercializzazione.
- 2) In occasione del periodo di conferimento, ~~dal 1 settembre al 15 novembre di ciascun anno~~, l'azienda potrà richiedere prestazioni straordinarie ai singoli lavoratori interessati, senza preventiva ~~accordo~~ **comunicazione** alle R.S.A./R.S.U..

Tali prestazioni non sono soggette ad obbligatorietà da parte dei lavoratori.

- 3) A particolari figure professionali (magazzinieri, frigoristi, carrellisti e conducenti d'automezzi e figure equivalenti e tutte le altre figure comprese nei profili di cui al 2° livello) il Consorzio potrà richiedere ulteriori prestazioni di lavoro straordinario.

Tali prestazioni non sono soggette ad obbligatorietà da parte dei lavoratori interessati.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con paga base e contingenza maggiorate del 40%.

Per il solo personale assunto a tempo determinato tale maggiorazione è sostituita da un'indennità per lavoro straordinario di importo fisso pari a 2,50 Euro lordi per ogni ora di prestazione straordinaria fino a cento ore per stagione, indennità da sommare all'importo orario della retribuzione comprensiva degli accessori forfetizzati.

A titolo d'incentivazione ed adeguata remunerazione, dalla centunesima alla centocinquantesima ora di lavoro straordinario per stagione sarà riconosciuta una maggiorazione in forma di indennità per lavoro straordinario pari a 3,00 Euro lordi complessivi per ogni ora di lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario prestato nelle giornate festive di cui agli articoli 12 e 13 del CCPL o nelle ore notturne, intendendosi come tali quelle comprese fra le 22.00 e le 06.00 del mattino successivo, sempreché non si tratti di turni regolari di servizio, sarà retribuito con paga base e contingenza maggiorate del 50%.

Per il solo personale assunto a tempo determinato, la maggiorazione per lavoro straordinario e lavoro ordinario prestato nelle giornate festive di cui agli articoli 12 e 13 del CCPL è sostituita da un'indennità di maggiorazione di importo fisso pari a 4,00 euro lordi per ogni ora di prestazione in tali giornate, da sommare all'importo orario della retribuzione comprensiva degli accessori forfetizzati.

a.C) TURNI DI LAVORO



Per far fronte agli obiettivi e alle esigenze di cui al punto A) ed in alternativa –totale o parziale– al prolungamento per flessibilità dell'orario di lavoro ivi previsto, previa informazione alle R.S.A./R.S.U. e comunicazione al lavoratore con preavviso di cinque giorni, le cooperative potranno istituire turni avvicendati di lavoro, da definire in ogni singolo contesto aziendale in base alle effettive esigenze organizzative e commerciali e secondo i criteri e le seguenti modalità: possibilità di due turni giornalieri. I due turni giornalieri per la lavorazione ed il confezionamento del prodotto (cernita), nonché l'eventuale terzo turno nell'arco delle 24 ore per le attività di pre-calibratura del prodotto e per il personale a tale attività addetto, potranno collocarsi, in tutto o in parte, sulla fascia di lavoro notturno, previo confronto in sede aziendale con le R.S.A./R.S.U..

Durata del turno: a decorrere dal 1 gennaio 2012, 38 ore di lavoro effettivo settimanale, con 60-90 minuti settimanali ulteriori retribuiti per pausa, secondo i seguenti schemi:

- ❖ su sei giorni, 6 ore e 20 minuti al giorno di effettivo lavoro e una pausa di 15 minuti retribuiti. Totale ore settimanali retribuite: 39,5.

Nella logica di salvaguardare in modo sempre migliore le condizioni di salute dei lavoratori addetti alle fasi di lavorazione del prodotto, si conviene che le pause nel turno potranno prevedere, previo accordo in sede aziendale con le OO.SS. stipulanti, oltre ai predetti 15 minuti retribuiti per ogni turno giornaliero, almeno 5 minuti giornalieri di pausa non retribuita. Eventuali nuove esigenze che in futuro emergano sotto il profilo delle condizioni di lavoro, ai sensi della disciplina di cui al d. lgs. n. 81/2008, saranno analizzate dalle parti, anche in sede di Ente bilaterale di settore.

Compete ai lavoratori a tempo pieno che effettuano l'orario in turni distribuiti su sei giorni in settimana, come sopra definito, una maggiorazione della quota di retribuzione oraria costituita da paga base, contingenza ed EDR, pari al 10%.

Operai fissi coinvolti nell'orario di lavoro in turni. L'orario normale di lavoro per tali lavoratori è fissato in 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali, nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge in materia. Qualora la prestazione lavorativa sia svolta in regime di lavoro in turni, su sei giorni lavorativi in settimana, l'orario normale di lavoro sarà pari a 39,5 ore settimanali, ferma restando la retribuzione mensilizzata, con l'aggiunta dell'indennità di turno computata per 39,5 ore settimanali come sopra prevista.

Turno notturno:

In caso d'introduzione del turno notturno, saranno concordate a livello aziendale con le R.S.A., eventualmente assistite dalle OO.SS. firmatarie, le modalità di regolamentazione. I relativi accordi saranno inviati alle Parti firmatarie (OO.SS. locali e FTC).

Le modifiche di cui sopra decorrono dall'inizio della stagione di commercializzazione 2007/2008.

a.D) DISTACCO TEMPORANEO DI PERSONALE



Le parti si impegnano a verificare, di concerto con il Servizio Lavoro della P.A.T., la possibilità di dar corso a pratiche di distacco temporaneo di personale da azienda ad azienda in occasione di particolari e circostanziate esigenze organizzative.

L'art 12 bis del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 12bis– Banca Ore

In relazione alla peculiarità del sistema produttivo ortofrutticolo, le parti riconoscono la necessità di rispondere alle esigenze di flessibilità delle cooperative attraverso soluzioni che tengano in opportuna considerazione anche le condizioni dei lavoratori. A tali fini, in caso di lavoro straordinario è prevista la possibilità da parte dei lavoratori stagionali di optare, ad inizio stagione e per tutta la durata della stessa, per tale trattamento complessivo:

- il pagamento nel mese di competenza della sola maggiorazione pari al 50% delle misure di maggiorazione previste per il compenso del lavoro straordinario;
- il correlato recupero con riposo compensativo.

Tale modalità si applica per un massimo di 48 ore di prestazione straordinaria individuale a stagione.

I recuperi della banca ore ~~saranno fruiti con le modalità dei permessi non retribuiti di cui all'art. 35 e in sostituzione parziale dei medesimi,~~ **oppure potranno essere goduti come riposi individuali retribuiti, concordati tra lavoratore/lavoratrice e Azienda compatibilmente con le esigenze operative.**

I permessi non effettuati entro il termine della stagione saranno retribuiti nel cedolino dell'ultimo periodo di paga.

L'art 15 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

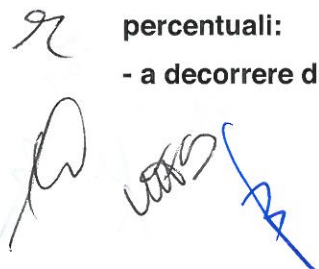
Art 15 – Trattamento economico

La misura della retribuzione conglobata e la decorrenza dei miglioramenti economici risultano dalla Tabella sub allegato 1) al presente Contratto.

Per il personale stagionale la paga oraria è determinata dividendo la paga base mensile per la quota oraria (174 ore), maggiorando il risultato ottenuto di Euro 0,0051 come previste dai contratti precedenti per premio di fine lavoro.

Le parti convengono che per il triennio 2014-2016 le retribuzioni tabellari vengano incrementate in misura pari all'inflazione programmata (indice IPCA) nelle seguenti misure percentuali:

- a decorrere dal 1° gennaio 2014 del 0,8 per cento;



- a decorrere dal 1° gennaio 2015 dell'1,3 per cento.
- a decorrere dal 1° gennaio 2016 dell' 1,5 per cento.

Le parti concordano altresì, al fine di contribuire ad una maggior partecipazione dei dipendenti ai risultati della cooperativa con possibili ricadute sul miglioramento della efficienza e della competitività delle aziende, l'introduzione per la durata del presente contratto e a decorrere dall'esercizio 2014-2015 di un elemento variabile della retribuzione, basato sulla maggior presenza in azienda, che verrà corrisposto in un'unica soluzione al raggiungimento dei risultati come di seguito definiti:

Elemento variabile - Premio di assiduità

La quota di premio variabile viene erogata agli operai a tempo indeterminato e a tempo determinato, che abbiano effettuato almeno 51 giornate contributive nell'arco dell'esercizio sociale.

Viene corrisposto un premio in percentuale della paga conglobata lorda tabellare del lavoratore, percepita nell'esercizio sociale di riferimento, secondo la seguente regolamentazione:

- a) Nessuna assenza per malattia: corresponsione di premio pari allo 1,4% della paga conglobata lorda tabellare effettivamente percepita nell'esercizio sociale di riferimento.
- b) Il premio in argomento sarà corrisposto altresì ai lavoratori che hanno effettuato periodi di assenza per malattia nei limiti successivamente individuati, purché l'azienda nell'esercizio di riferimento abbia complessivamente registrato una percentuale di assenze per malattia inferiore di almeno l' 1% rispetto alla media delle assenze, sempre per malattia, degli ultimi tre esercizi sociali. In tal caso il premio sarà erogato secondo le seguenti modalità:

b.1) Assenze individuali per malattia inferiori al dato aziendale di cui al p.to b) : corresponsione di premio pari al 50% della quota di cui alla lettera a), cioè allo 0,7 % della paga conglobata lorda tabellare percepita nell'esercizio sociale di riferimento;

b.2) In tutti gli altri casi: nessun premio previsto

Al verificarsi delle condizioni di cui alla lettera b), ai lavoratori che non avranno effettuato assenze per malattia, verrà erogata una integrazione di premio, oltre a quanto già previsto alla lettera a), corrispondente, nel totale complessivo erogabile, a quanto non erogato a favore dei lavoratori di cui alla lettera b.1) e b.2) così calcolato:

$$= \frac{\text{(sommatoria € erogati lavoratori b1 + teorico 1,4% non erogato lavoratori b2)}}{\text{sommatoria € erogati lavoratori a)}$$

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "letts" and a stylized signature.

X elemento variabile erogato individualmente ai lavoratori a)

L'ammontare erogato a titolo di integrazione di premio non potrà in nessun caso essere superiore al 50% del premio individualmente erogato sub a).

Qualora non dovessero verificarsi le condizioni di cui alla lettera b), ovvero non dovesse intervenire nessun miglioramento del dato aziendale, non verrà erogato alcun premio per la fattispecie di cui alla stessa lettera b), mentre verrà comunque corrisposto il premio previsto dalla lett. a) del presente articolo.

Non verranno computate ai fini della determinazione del raggiungimento individuale degli obiettivi di cui sopra le assenze dovute: alla fruizione di trattamenti salva vita, a malattie certificate invalidanti, a ricovero ospedaliero superiore ad un giorno o ad interventi in day-hospital e relativa convalescenza o dovute a malattia professionale.

Il premio variabile di cui sopra verrà computato a partire dall'inizio della stagione corrente 2014-2015 e verrà erogato entro la fine dell'esercizio commerciale di competenza o a fine della attività di lavorazione.

Iscrizione dei lavoratori alla Cassa Mutua provinciale "Cooperazione Salute"

A favore del personale di cui al presente contratto e nei limiti di cui sotto, sarà costituito un trattamento di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dal 01.01.2015, mediante iscrizione alla Cassa Mutua Provinciale "Cooperazione Salute".

L'iscrizione alla Mutua Provinciale è prevista unicamente per il personale assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenente al gruppo storico e comporterà un versamento alla Mutua di un contributo mensile integralmente a carico delle Aziende pari ad € 4,00 per ciascun lavoratore avente diritto. Tale contributo verrà versato per 12 mensilità massime, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

E' inoltre previsto il versamento mensile di ulteriori € 6,00 integralmente finanziati dal patrimonio a disposizione dell' Ente Bilaterale Ortofrutta Trentino (E.B.O.T.), previ i necessari adeguamenti statutari e le connesse delibere dell'Ente. Tale contributo è da considerarsi figurativamente a carico della azienda e dei lavoratori nella misura del 50% ciascuno e verrà erogato solo sino a capienza del patrimonio dell'Ente. Tale versamento integrativo è valido con riferimento al periodo 01.01.2015 - 31.12.2016.

A decorrere dal 01.07.2015 la contribuzione all'EBOT ammonterà come segue:

- 0,1% della retribuzione imponibile previdenziale mensile del dipendente, a carico del lavoratore;
- 0,1% della stessa base imponibile a carico della azienda

Handwritten signature and initials in blue ink.

Vista la complessità nella predisposizione e costituzione di un piano Sanitario, stante la particolarità dei rapporti di lavoro tipici del settore, le parti concordano sulla costituzione di una Commissione tecnica paritetica che avrà il compito di confrontarsi in merito al Piano Sanitario da adottare e che si riunirà a tale scopo entro il 28 febbraio 2015.

L'art 23 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 23 – Malattia e infortunio

Durante l'assenza per malattia o infortunio **non sul lavoro** il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto ~~e alla integrazione delle prestazioni corrisposte dagli Istituti preposti per la malattia e l'infortunio, fino alla concorrenza della retribuzione giornaliera normale di fatto~~, per un massimo di giorni 180 di calendario o comunque come massimo fino alla scadenza del termine nel caso di lavoratore con contratto a tempo determinato.

La cooperativa comunicherà al lavoratore per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni l'approssimarsi del termine per il periodo di comporta.

Per patologie di particolare gravità (es. malattie oncologiche) la cooperativa considererà la possibilità di conservare il posto anche oltre il periodo di comporta di cui al presente articolo, a titolo di aspettativa non retribuita.

Le cooperative anticiperanno, alle normali scadenze di corresponsione del salario, il trattamento di malattia e infortunio previa convenzione da stipularsi con l'INPS e INAIL.

I Consorzi corrisponderanno un'indennità di malattia per i primi tre giorni di assenza, nella misura del 50% della retribuzione corrente alle normali scadenze di paga; gli stessi integreranno l'indennità percepita dal lavoratore a carico dell'INPS fino al 100% della retribuzione, dal quarto al 180° giorno, all'atto del pagamento da parte dell'Istituto di detta indennità. Per il solo caso di malattia con ricovero ospedaliero comprovato da relativa documentazione, la Cooperativa corrisponderà al lavoratore il 100% della retribuzione corrente, alle normali scadenze di paga, anche per i primi tre giorni di malattia (c.d. periodo di carenza).

Per i lavoratori affetti da diabete è riconosciuto –in assenza di diritto a specifici permessi previsti da norme di legge e previo idoneo preavviso (48 ore)- permesso retribuito per il tempo necessario a sottoporsi alle visite mediche di controllo presso le strutture della ASL.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale accertata come tale dall'INAIL e che determina uno stato di inabilità temporanea assoluta, i Consorzi corrisponderanno, alle normali scadenze di paga, l'intera retribuzione per i primi quattro giorni di assenza. Inoltre, integreranno al 100% l'indennità di infortunio o malattia professionale corrisposta dall'INAIL dal 5° al 180° giorno all'atto del pagamento da parte dell'Istituto di detta indennità.

All'operaio a tempo indeterminato, infortunatosi sul lavoro, sarà conservato il posto di lavoro fino a guarigione clinica. In tal caso verrà corrisposta l'integrazione al 100% della



retribuzione di fatto per 12 mesi. Per il periodo eccedente i 12 mesi non verrà corrisposta alcuna integrazione alla retribuzione da parte della azienda. Per gli operai assunti a tempo determinato sarà conservato il posto di lavoro fino alla scadenza del termine del contratto individuale con integrazione al 100% della retribuzione di fatto.

Nel solo caso di assenze per malattia, trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso il dipendente ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dal lavoratore in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto delle esigenze della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora al dipendente sia derivata, dall'infortunio, una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso non sarà conservato il posto.

In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire il dipendente infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente.

Il dipendente avrà però diritto al trattamento economico per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione dell'indennità di preavviso e di anzianità, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 27 e 28.

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro con la massima tempestività possibile e, in ogni caso, entro mezzogiorno del primo giorno di assenza, per l'orario di lavoro cosiddetto "a giornata" (art. 10, comma 1, del presente contratto), o entro la metà del turno lavorativo di assenza, fatto salvo giustificato impedimento. Le aziende individueranno e renderanno noto ai dipendenti il personale destinatario della comunicazione. In ogni caso il dipendente è tenuto al rispetto delle normative vigenti in materia di certificazione medica delle assenze per malattia ed infortunio. In particolare, in relazione all'entrata in vigore della modalità di invio telematico delle certificazioni di malattia, il dipendente dovrà fornire al datore di lavoro, entro il secondo giorno di assenza, il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, oppure, in caso di mancata trasmissione telematica del certificato, dovrà far pervenire nello stesso termine copia cartacea dell'attestato di malattia.

Agli effetti del trattamento economico previsto dal presente articolo i periodi di sospensione per malattia o infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi, mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia o infortunio verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

Viene aggiunto al testo del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento l'articolo seguente:

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized 'R' and 'WAS'.

Art 23 bis – Tutela della maternità /paternità e congedo parentale

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri durante il periodo di astensione obbligatoria si applicano le relative norme di Legge in vigore ed in particolare quelle di cui al D.lvo n. 151/2001.

Per quanto attiene alla disciplina dei congedi parentali ex art 32 D.lvo 151/2001, così come modificato dall'art 3 D.L. 216/2012 e art 399 L. 228/2012, in via sperimentale e per il solo periodo di validità del presente contratto, si prevede la possibilità di fruire del congedo parentale, di cui all'art 32, su base oraria, nei limiti e con le modalità definite dal presente articolo, fermi restando i limiti massimi così come previsti dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Il genitore che usufruisce anche dei riposi giornalieri (cd permessi per allattamento) potrà fruire del congedo parentale su base oraria astenendosi dal lavoro per:

- 2 ore al giorno in caso di orario di lavoro superiore a 6 ore giornaliera
- 1 ora al giorno in caso di orario di lavoro inferiore o uguale a 6 ore giornaliera.
- I lavoratori che svolgono il proprio lavoro in turni potranno usufruire di 1 ora e 17 minuti o comunque del tempo strettamente necessario per giungere complessivamente alla metà del turno.

Le quote giornaliera così determinate andranno godute per intero e non potranno essere ulteriormente frazionate.

Nel caso in cui il permesso parentale su base oraria venga usufruito oltre l'anno di vita del bambino o dal genitore non avente diritto al periodo di riposo giornaliero (cd permesso per allattamento) o dal genitore che vi abbia rinunciato, esso potrà essere fruito mediante astensione dal lavoro per:

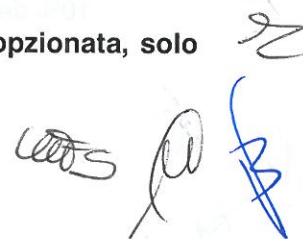
- 2 o 4 ore al giorno in caso di orario di lavoro a tempo pieno;
- 1 o 2 ore giornaliera in caso di orario di lavoro part time;
- 3 ore e 17 minuti giornalieri in caso di lavoratori impiegati su turni a tempo pieno;

Le quote giornaliera così determinate andranno godute per intero e non potranno essere ulteriormente frazionate.

La fruizione della quota oraria giornaliera di congedo potrà avvenire solo ad inizio o fine giornata/turno ed in ogni caso le ore di effettiva prestazione lavorativa non potranno essere inferiori alla metà dell'orario contrattualmente previsto. Resta naturalmente salva la facoltà di astenersi per l'intera giornata.

Nell'eventualità in cui si prevedano modulazioni dell'orario giornaliero differenti e/o ulteriori rispetto a quelle previste nel presente contratto, le parti rivaluteranno la gestione delle ore di congedo così come previste dal presente articolo.

E' ammessa la fruizione del congedo orario, nella modalità giornaliera opzionata, solo per un periodo continuativo non inferiore ad un mese.



Il monte ore complessivo, così come previsto per legge, rientrante nella disponibilità del lavoratore o della lavoratrice alle condizioni sopra indicate, dovrà essere calcolato facendo riferimento al divisore orario contrattuale di 174 (es. $174 \times 6 = 1044$ ore) Ogni ora di congedo fruita dal lavoratore o lavoratrice verrà detratta dal monte ore come sopra determinato. Le aziende dovranno introdurre nei cedolini paga dei lavoratori che usufruiscono del congedo orario apposita sezione riportante il monte ore residuo.

Ai fini dell'esercizio del diritto il genitore, salvo casi di oggettiva impossibilità, è obbligato a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, ovvero la data di inizio e di fine dello stesso ed allegando il certificato di nascita o la dichiarazione sostitutiva, la dichiarazione dell'altro genitore circa gli eventuali periodi già utilizzati allo stesso titolo per il medesimo evento e la sua situazione lavorativa. In casi urgenti, indipendenti dalla volontà delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, in cui sia oggettivamente impossibile il rispetto del periodo di preavviso così come sopra quantificato, lo stesso sarà da intendersi eccezionalmente ridotto ad ore 48.

Le parti, pur consapevoli che la materia è caratterizzata da elementi di novità che devono essere recepiti anche dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, concordano che con il presente accordo si debbano ritenere verificate le condizioni richieste dalla legge per la concessione della prestazione da parte dell'Inps (v. Mess. Inps 1635 del 28 gennaio 2013).

Le parti concordano inoltre che quanto pattuito ai commi precedenti genera "incrementi di produttività, qualità e redditività, favorendo l'efficienza organizzativa a vantaggio di risultati riferiti all'andamento economico, degli utili del Consorzio e ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale" e costituisce, quindi, oggetto dello sgravio contributivo previsto dall'art.1, commi 67 e 68, della legge 24 dicembre 2007, n.247 e s.m.

L'art 35 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 35 – Assenze, congedi e permessi

Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro le 24 ore.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa nel caso di assenza fino a tre giorni;

- b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

I lavoratori hanno diritto a fruire di un giorno di permesso retribuito per nascita del figlio. Il permesso compete anche per l'adozione, dal giorno di ingresso del minore in famiglia.

I lavoratori a tempo determinato potranno fruire, nell'arco della campagna di commercializzazione e con preavviso scritto di almeno 1 giorno, di brevi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni complessivi, da utilizzarsi in numero non superiore a due giorni anche consecutivi alla settimana ed entro il limite di un numero di richieste, per lo stesso arco temporale, non superiore al 10% del personale operaio in servizio. Entro tale il predetto limite percentuale il Consorzio è tenuto a soddisfare le richieste presentate secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Ulteriori brevi permessi non retribuiti potranno essere concessi dal Consorzio ai lavoratori che ne facciano richiesta per comprovati motivi di famiglia o per necessità personali, compatibilmente con le esigenze di funzionalità del Consorzio stesso e dopo esaurimento dei permessi di cui al terzo comma del presente articolo.

I permessi di cui sopra (4° e 5° comma) potranno essere di 4 o 8 ore ciascuno, sulla base delle necessità del lavoratore, salvo diverso accordo, caso per caso, concordato con il lavoratore stesso in sede di concessione del permesso.

Nel limite individuale di 6 ore a stagione, tali i permessi di cui al 4° comma potranno essere usufruiti anche per singola ora purché posizionati all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro oppure all'inizio o al termine della pausa, fermo restando il limite percentuale (10% sull'organico) di assenze contemporanee.

Ulteriore permesso non retribuito pari a n. 10 giorni continuativi, a scopo di consentire un recupero psicofisico nell'arco della stagione di conferimento e commercializzazione, potrà essere concesso con preavviso di almeno 10 giorni, durante i periodi di minore attività lavorativa individuati dall'azienda, sentite le esigenze dei lavoratori. Tali permessi potranno essere concessi entro il limite di un numero di richieste, per lo stesso arco temporale, non superiore al 10% del personale stagionale in servizio. **Il predetto pacchetto di permessi, inoltre, potrà essere richiesto anche in periodi diversi da quelli di minore intensità lavorativa, limitatamente ad un numero di concessioni non superiore, per il medesimo arco temporale, al 2% del personale in organico nell'unità produttiva e comunque non meno di 1 lavoratore/lavoratrice.**


Compatibilmente con le esigenze organizzative, potranno essere programmati 2 periodi di permessi pari a 5 gg ciascuno.

Sono recepite, in materia di permessi per decesso di parenti, le disposizioni previste dalla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Viene aggiunto al testo del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento l'articolo seguente:

Art 37 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008, e sue successive modificazioni e integrazioni, dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 - le cui disposizioni si intendono



integralmente richiamate è stata definita la seguente disciplina in merito al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

Numero dei Rappresentanti

Viste le specificità del settore e nell'ottica di garantire le rappresentanze sindacali dei lavoratori per la sicurezza, le parti concordano che in ogni unità produttiva, ove sia occupato personale dipendente, possa essere nominato 1 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

A tal fine si intende per "unità produttiva" il magazzino ove viene effettuato il conferimento o la lavorazione del prodotto.

Possono essere eletti quali rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Qualora tra tali lavoratori non vi sia alcuna disponibilità alla candidatura sarà possibile la nomina anche di lavoratore assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato appartenente al gruppo storico.

Le attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza sono quelle previste dall'art. 50 del decreto legislativo n. 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni.

L'art 37 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 38 – Attività degli Istituti di Patronato

Gli Istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, attraverso la figura del delegato di patronato, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

L'art 38 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 39– Diritti sindacali

Riconoscimento della RSA/RSU.

La disciplina delle RSA e delle RSU fa riferimento alle normative di legge vigenti (L. 300/70) e all'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie" del 20 dicembre 1993.

Eventuali dipendenti con contratto a termine che alla fine del rapporto di lavoro rivestano la qualifica di rappresentante sindacale aziendale saranno nell'anno successivo assunti, anche nuovamente a termine, ed agli stessi sarà assicurato un numero di giornate di lavoro pari al restante personale.

92

L'art 39 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art. 40 – Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

- a) Direttivo. Ai lavoratori che siano membri degli organi Direttivi Nazionali e Provinciali delle Confederazioni Sindacali, dei Comitati Direttivi delle Federazioni Nazionali di Categoria e dei Sindacati Provinciali, potranno essere concessi permessi retribuiti, cumulabili, in misura di 8 ore mensili dall'1.9.2007 quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.
- b) Rappresentanti Sindacali Aziendali. I dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali per l'espletamento del loro mandato, in conformità alla Legge n. 300, Statuto dei Lavoratori, del 20 maggio 1970, avranno diritto dall'1/9/2007 a n. 8 ore di permessi mensili cumulabili.
- c) **Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza: A ciascun Rappresentante per la sicurezza saranno attribuite, per l'espletamento della sua attività fino a 32 ore annue di permessi retribuiti.**
- d) Commissioni Comprensoriali di collocamento. Al lavoratore membro di Commissione Comprensoriale di Collocamento saranno riconosciuti permessi retribuiti per l'espletamento del mandato in conformità alle esigenze richieste dall'Ufficio di Collocamento del Compensorio in cui ricade la Cooperativa dalla quale il lavoratore dipende.
Detti permessi saranno concessi attraverso la presentazione della richiesta scritta da parte dell'Ufficio di Collocamento Comprensoriale.
- e) **Aspettativa sindacale** (Legge 300/70). Le parti si impegnano ad approfondire presso gli Organismi competenti ed eventualmente ad esaminare le possibilità di applicazione a favore dei lavoratori destinatari del presente contratto, e senza oneri per l'azienda, della normativa in materia di aspettativa sindacale di cui agli artt. 31 e 32 della Legge 20/5/1970 n.300 (Statuto dei lavoratori).
- f) **Assemblea** (art. 20 L. 300/70). I lavoratori hanno diritto di riunirsi nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nel limite di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Viene aggiunto al testo del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento l'articolo seguente:

Art 43 - Accordi aziendali per la gestione di fasi di crisi e la salvaguardia dei livelli occupazionali

Qualora l'azienda versi in una situazione di criticità economica o abbia la necessità di fronteggiare tempestivamente specifiche esigenze di salvaguardia dell'economicità



dell'impresa e dei livelli occupazionali potrà attivare, con apposita formale comunicazione rivolta alle R.S.A./R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, un tavolo di confronto a livello aziendale al fine di raggiungere opportuni accordi modulati sulle predette finalità.

Viene aggiunta al testo del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento la seguente nuova sezione:

Sezione per le imprese cooperative che lavorano piccoli frutti

Le parti, consapevoli delle specificità proprie del settore legato alla produzione e lavorazione dei piccoli frutti, intendono negoziare gli elementi di specificità normativa nonché le forme di retribuzione variabile connesse a tali particolarità, elaborando e introducendo apposita nuova sezione al presente contratto dedicata alle cooperative ed O.P. che lavorano prevalentemente piccoli frutti.

Art 44 – Orario di lavoro

L'attività lavorativa verrà sviluppata nel corso dell'anno secondo l'alternanza di due diverse modalità di orario in funzione di periodi di maggiore o minore intensità lavorativa. Rimane fermo che l'orario normale di lavoro per gli operai, nel caso in cui la prestazione lavorativa avvenga a giornata, è fissato in 8 ore giornaliere e 40 settimanali. Qualora la prestazione si svolga in un regime d'orario a turni, su sei giorni lavorativi alla settimana, l'orario normale di lavoro sarà pari a 39,5 ore settimanali.

L'orario di lavoro si ripartisce in due tipologie:

TIPOLOGIA D'ORARIO A): Applicabile orientativamente da maggio ad ottobre di ciascun anno. Prevede l'articolazione in turni avvicendati di lavoro ognuno della durata di 6 ore e 20 minuti giornalieri di effettivo lavoro ed una pausa di 15 minuti retribuiti per ciascun lavoratore. Tali turni si svolgeranno per 6 giorni la settimana con riposo alla domenica.

TIPOLOGIA D'ORARIO B): Applicabile orientativamente da novembre ad aprile di ciascun anno. Prevede una articolazione dell'orario giornaliero di 8 ore con uno sviluppo della attività dell'azienda per 6 giorni alla settimana. I lavoratori lavoreranno individualmente 5 giorni alla settimana e godranno di un ulteriore giorno di riposo infrasettimanale oltre alla domenica.

L'azienda nel passare da un regime di orario di tipo A) ad uno di tipo B) dovrà fornire ai lavoratori un preavviso di una settimana.

Art 45 – Flessibilità d'orario

77
WOTIS

In relazione alla particolare tipologia di produzione delle cooperative operanti nel settore, caratterizzata dall'impossibilità di prevedere sia i quantitativi conferiti sia quelli richiesti dal mercato, ed al fine di far fronte a obiettivi di migliore utilizzo degli impianti, giustificati da particolari esigenze di commercializzazione del prodotto, l'orario settimanale contrattuale previsto per il personale operaio a tempo determinato potrà essere prolungato fino a 1 ora giornaliera, o fino a 8 ore settimanali, per un massimo di 110 ore nell'arco della campagna di commercializzazione.

La flessibilità giornaliera potrà essere implementata a richiesta dalla azienda di 1 ulteriore ora, svolta dal lavoratore/ice su base volontaria.

Fatto salvo quanto previsto al comma precedente, tale flessibilità di orario, con criterio di rotazione su tutto il personale stagionale stesso, vincola il 70 % del personale a tempo determinato nella tipologia d'orario B) di cui all'art 45, mentre vincola il 50% del personale a tempo determinato durante lo svolgimento della tipologia d'orario A) di cui all'art 45.

Eventuali richieste di flessibilità ulteriore o vincolanti un maggior numero di lavoratori dovranno essere appositamente concordate con le R.S.A./R.S.U. e, in assenza di queste, con le OO.SS. firmatarie.

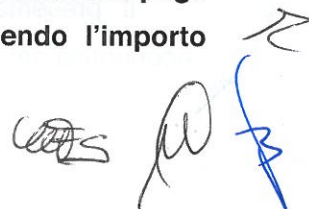
Le ore di flessibilità positiva saranno recuperate, alla pari e senza maggiorazioni, secondo le seguenti modalità:

- 1) A richiesta del lavoratore come concessione di recuperi individuali retribuiti fino ad un massimo del 10% del personale operaio presente. Tali recuperi potranno essere fruiti a giornata intera o a metà giornata e, per i lavoratori a turno, per l'intero turno.

Nel limite individuale di 6 ore annue potranno essere concessi anche permessi di una singola ora, purché posizionati all'inizio o a fine turno.

- 2) A richiesta della cooperativa, come recupero retribuito di singole ore o giornate intere. Il recupero sarà comunicato ai lavoratori entro la pausa del turno del giorno stesso per le singole ore e entro la pausa del giorno precedente per l'intera giornata.

La flessibilità negativa (= effettuazione di un orario contrattuale settimanale inferiore in periodi di minore intensità) potrà essere situata nell'arco dell'intera stagione, con la possibilità di computare in tale ambito come recupero retribuito anche il minor lavoro che si verifichi in azienda nei periodi di minor produzione precedenti ai periodi di superamento dell'orario settimanale. Eventuali ore non recuperate saranno retribuite con il cedolino paga erogato alla cessazione del rapporto di lavoro se anteriore, corrispondendo l'importo



previsto per ciascun'ora di lavoro dalle disposizioni del presente contratto in materia di lavoro straordinario. I permessi di cui alla presente disposizione saranno a tutti gli effetti equiparati a giornate lavorative.

La flessibilità di orario si applica a tutto il personale assunto senza distinzioni tra appartenenti al gruppo storico e non storico.

Art 46 – Composizione degli organici stagionali

Vista la specificità del settore, considerato le modalità gestionali del comparto le parti si danno atto della necessità, laddove possibile, di dimensionare adeguatamente il gruppo storico.

Nota a Verbale: le parti prendono atto che, viste le esigenze specifiche manifestate della Cooperativa Sant'Orsola, in tale realtà produttiva è opportuno l'aumento del c.d. gruppo storico dell'azienda di almeno 10 unità, a far tempo dalla data di firma del presente contratto.

Art 47 – Trattamento economico – retribuzione variabile

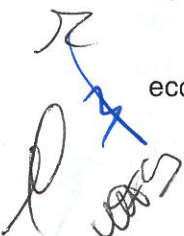
Visto quanto previsto dall'art 15 del presente contratto, con particolare riguardo all'elemento variabile della retribuzione, le parti, conscie delle specificità di settore, ritengono di introdurre uno strumento di incentivazione della produttività, presenza o redditività diverso rispetto al premio presenza di cui sopra, che sia maggiormente aderente alle esigenze delle cooperative. Al fine di introdurre un meccanismo di calcolo e valutazione differente della parte di retribuzione variabile, quantitativamente già determinata dall'art 15 del presente contratto, le parti determinano, quale termine ultimo per la formulazione di tale elemento in deroga al presente contratto, il 28 febbraio 2015. Si intende che l'applicazione dell'art 15 del presente contratto, nella parte relativa all'elemento variabile della retribuzione, rimane sospesa sino al 28 febbraio 2015, fatta salva la decorrenza del computo della retribuzione variabile dal 01.01.2015.

L'art 42 del CCPL per il personale operaio dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento viene così modificato

Art 48– Decorrenza e durata

Il presente contratto sostituisce il Contratto Collettivo provinciale di lavoro del **11 novembre** 2011.

Il presente accordo, di durata triennale 01.01.2014-31.12.2016, decorre per la parte economica dal 01.01.2014 e per la parte normativa dalla data di stipula del presente accordo, fatte



salve eventuali diverse decorrenze sopra espressamente e specificamente previste per singoli istituti.

Gli arretrati retributivi derivanti dal presente accordo e per il personale in forza (anche con contratto stagionale) alla data di stipula dello stesso, saranno erogati ai dipendenti unitamente alle competenze del mese di febbraio 2015. Al personale stagionale competono gli arretrati in proporzione ai periodi di lavoro prestati nel 2014.

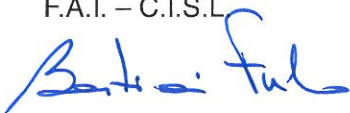
Il contratto s'intenderà comunque tacitamente rinnovato di sei mesi in sei mesi ove non intervenga disdetta scritta da una delle parti contraenti concessa con preavviso di almeno due mesi.

Nel caso di disdetta, il medesimo continuerà ad aver efficacia ed a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza e fino a quando non sia intervenuto un nuovo accordo che lo sostituisca.

Letto accettato e sottoscritto

Trento 25 febbraio 2015


F.A.I. - C.I.S.L.



F.L.A.I. - C.G.I.L.



U.I.L.A - U.I.L.



Federazione Trentina della Cooperazione

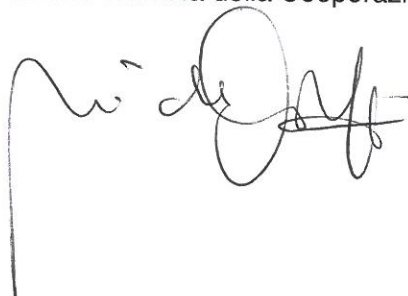


TABELLA RETRIBUZIONE OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

Trattamento economico nel rinnovo triennale 2014 - 2016

Dati in Euro				
Inquadramento	Aumento 1.1.2014	Aumento 1.1.2015	Aumento 1.1.2016	Totale Aumenti 2014-16
1° livello	17,11	28,00	32,67	77,79
2° livello Super	16,06	26,28	30,66	72,99
2° livello	15,01	24,56	28,66	68,23
3° livello Super	11,79	19,30	22,52	53,61
3° livello	11,00	18,00	21,00	50,00
4° livello	8,85	14,48	16,89	40,21

Dati in Euro					
Inquadramento	Paga Base + Contingenza al 31.12.2013	Aumento 1.1.2014	Paga Base + Contingenza 2014	E.D.R.	Totale 2014
1° livello	2.080,00	17,11	2.097,11	10,33	2.107,44
2° livello Super	1.951,69	16,06	1.967,75	10,33	1.978,08
2° livello	1.824,47	15,01	1.839,48	10,33	1.849,81
3° livello Super	1.433,59	11,79	1.445,38	10,33	1.455,71
3° livello	1.336,99	11,00	1.347,99	10,33	1.358,32
4° livello	1.075,30	8,85	1.084,15	10,33	1.094,48

Dati in Euro					
Inquadramento	Paga Base + Contingenza al 31.12.2014	Aumento 1.1.2015	Paga Base + Contingenza 2015	E.D.R.	Totale 2015
1° livello	2.097,11	28,00	2.125,11	10,33	2.135,44
2° livello Super	1.967,75	26,28	1.994,03	10,33	2.004,36
2° livello	1.839,48	24,56	1.864,04	10,33	1.874,37
3° livello Super	1.445,38	19,30	1.464,68	10,33	1.475,01
3° livello	1.347,99	18,00	1.365,99	10,33	1.376,32
4° livello	1.084,15	14,48	1.098,63	10,33	1.108,96

Dati in Euro					
Inquadramento	Paga Base + Contingenza al 31.12.2015	Aumento 1.1.2016	Paga Base + Contingenza 2016	E.D.R.	Totale 2016
1° livello	2.125,11	32,67	2.157,78	10,33	2.168,11
2° livello Super	1.994,03	30,66	2.024,69	10,33	2.035,02
2° livello	1.864,04	28,66	1.892,70	10,33	1.903,03
3° livello Super	1.464,68	22,52	1.487,20	10,33	1.497,53
3° livello	1.365,99	21,00	1.386,99	10,33	1.397,32
4° livello	1.098,63	16,89	1.115,52	10,33	1.125,85

