

CONTRACT PROVINCIAL DE MUNCĂ PENTRU LUCRĂTORII
AGRICOLI DIN PROVINCIA VERONA
1 ianuarie 2020 31 decembrie 2023

CONFAGRICOLTURA VERONA FEDERAȚIA
PROVINCIALĂ COLDIRETTI CONFEDERAȚIA
AGRICULTORILOR DIN ITALIA

FAI -CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

AGRI.BI.
ACTIVITATE ȘI FUNCȚIONARE

SEDIUL ORGANIZAȚIEI

□ Confagricoltura Verona
Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Tel. 045/8628811 Fax 045/8620833
e- mail: verona@confagricoltura.it
www.confagricolturavr.it

□ Federazione Provinciale Coldiretti Viale
del Lavoro n. 52 37122 VERONA Tel.
045/8678211 - Fax 045/8012898
e- mail: verona@coldiretti.it
www.verona.coldiretti.it

□ Confederazione Italiana Agricoltori Via
Sommacampagna 63/e 37137 VERONA Tel.
045/8626248 - Fax 045/ 8622317
e- mail: verona@cia.it segreteria@ciaverona.it

□ FAI CISL Verona
Segreteria Provinciale di Verona (biroul provincial Verona)
Lungadige Antonio Galtarossa, 22 37133 Verona
Tel.: 0458096277 Fax: 0458032099
e-mail: fai.verona@cisl.it
pagină web: www.faicislverona.it
PEC (adresă de e-mail certificată):
faicislverona@pec.it

□ FLAI-CGIL Verona
Via L. Settembrini n. 6 37123 VERONA Tel.
045/ 8674611 Fax 045/ 8010078
e- mail: flai@cgilverona.it
pagină web:
www.cgilverona.it PEC
(adresă de e-mail certificată):
flai@pec.cgilverona.it

□ UILA-VERONA
Corso Venezia,107 Verona (VR) Tel. 045
981356 Fax 045 533776 e-mail:
verona@uila.it
pagină web: www.uila-verona.it PEC (adresă de e-mail
certificată):
uilaveronatrento@pec.it

□ AGRI.BI.
Via Sommacampagna 63 d/e 37137 VERONA
Sediu: Tel. 045/8204555 fax 045/4854845

Serviciu de securitate Tel 045/8204555 fax 04547700087 e-mail: info@agribi.verona.it

CUPRINS

Art. 1 Obiectul contractului

Art. 2 Durata și încetarea contractului Art. 3

Organism bilateral

Art. 4 Angajare cu normă

parțială Art. 5 Re-contractare

Art. 6 Modificarea contractului de muncă pe perioadă determinată

în contract de muncă pe perioadă nedeterminată Art. 7 Angajare

pe etape de lucru Art. 8 Sărbători legale abrogate - Concediu anual

Art. 9 - Program de lucru

Art. 10 Timp de odihnă

săptămânal

Art. 11 Ore suplimentare, lucrul de sărbători și de noapte pentru lucrătorii agricoli

Art. 12 Ore suplimentare, lucrul în zilele de duminică/sărbători legale și de noapte pentru lucrătorii floricultori

Art. 13 Clasificarea lucrătorilor din agricultură și floricultură
Sarcini specifice unui anumit tip de lucrător agricol.

Art. 14 Salariu

Art. 15 Trepte de

vechime Art. 16

Lucrări

Art. 17 Indemnizații de încetare a raporturilor de muncă

Art. 18 Modalitatea de plată a salariului

Art. 19 Remunerație suplimentară pentru lucrătorii permanenți

Art. 20 Rambursarea cheltuielilor

Art. 21 Tratamente fitosanitare și împrăștiere de îngrășăminte

Art. 22 Recoltarea fructelor și legumelor și a ciupercilor în seră

Art. 23 Cazare și alte beneficii pentru lucrătorii agricoli și muncitorii migranți

Art. 24 Lucrători agricoli permanenți: Concesiune pentru creșterea păsărilor de curte și a
porcilor

Art. 25 Lucrători agricoli permanenți: Intervenție CISOA (fondul de completare a salariilor lucrătorilor agricoli)

Art. 26 Lucrători agricoli permanenți - Zile de concediu în plus

Art. 26-bis Lucrători agricoli temporari. Zile de concediu în plus și concediu de creștere a copilului

Art. 27 Concediu de învățare pe tot parcursul vieții

Art. 28 Concediu pentru cursuri de recuperare educațională

Art. 29 Lucrători agricoli permanenți. Reguli privind concedierile individuale

Art. 30 Conduita la lucru și măsuri disciplinare

Art. 31 Lucrători agricoli permanenți. Demisia pentru motive întemeiate

Art. 32 Asigurări sociale și alocații

Art. 33 Mobilitatea teritorială a muncii

Art. 34 Convenții

Art. 35 Agri.Bi - Organismul bilateral pentru agricultură din
provincia Verona Art. 36 Contribuție Asistență Contractuală

(CAC)

Art. 37 Taxe sindicale prin
împuternicire

Art. 38 Tipărire exclusivă

☐ Anexa A: Statutul Agri.bi

☐

☐ Anexa B:

☐ Anexa C: Contract individual de muncă pe durată nedeterminată

☐ Anexa D: Transformarea contractului de muncă temporar în contract de muncă pe durată nedeterminată - Contract individual de muncă pe durată nedeterminată

☐ Anexa E: Exercițarea dreptului la reangajare

☐ Anexa F: Stabilirea prestațiilor suplimentare oferite de Agri.Bi

☐ Anexa G: Acordul de desemnare a reprezentantului teritorial de siguranță (RLST)

Grilele de salarizare pentru lucrătorii agricoli din provincia Verona -
valabile începând cu 01.01.2021

Grilele de salarizare pentru orele suplimentare, duminică/sărbători legale, noaptea, ore suplimentare duminică/sărbători legale, muncă de noapte duminică/sărbători legale pentru lucrătorii din sectorul floriculturii din provincia Verona
valabile începând cu data de 01.01.2021.

**CONTRACT PROVINCIAL DE MUNCĂ PENTRU LUCRĂTORII AGRICOLI ȘI FLORICULTORI
DIN PROVINCIA VERONA**

- Text actualizat în conformitate cu toate acordurile suplimentare și modificările la 31.8.2021

între

Confagricoltura Verona, reprezentată de Paolo Ferrarese în calitate de președinte, asistat de directorul Luigi Bassani și de managerul biroului sindical Laura Galvani;

Federația provincială Coldiretti din Verona, reprezentată de președintele acesteia, Daniele Salvagno, asistat de directorul Giuseppe Ruffini și de Maria Assunta Casato, managerul biroului sindical;

Confederazione Italiana Agricoltori di Verona (Secția din Verona a Confederației Agricultorilor din Italia), reprezentată de președintele Andrea Lavagnoli, asistat de directorul Marta Turolla și de Laura Ferrin, managerul biroului sindical

și

FAI-CISL, reprezentat de secretarul provincial Matteo Merlin asistat de Maurizio Tolotto

FLAI-CGIL, reprezentat de secretarul provincial Maria Pia Mazzasette asistat de Luigi Santoni și Samba Sarr

UILA-UIL, reprezentat de secretarul provincial Daniele Mirandola asistat de Alberto Arcozzi

Art. 1 Obiectul contractului

Prezentul Contract colectiv de muncă provincial (PCLA) reglementează relațiile de muncă dintre angajatorii din sectorul agricol, individuali sau asociați, și societățile cooperative, pe de o parte, și lucrătorii agricoli, pe de altă parte, în conformitate cu Contractul colectiv de muncă național (CCNL) din 19 iunie 2018.

PCLA se aplică, de asemenea, societăților care efectuează lucrări de întreținere a spațiilor verzi publice sau private, precum și activităților agroturistice, fermelor de floricultură, rezervațiilor de vânătoare de animale sălbatice și acvaculturii.

Art. 2 Durata și încetarea contractului

Prezentul contract, cu excepția punctelor care prevăd în mod expres o dată de intrare în vigoare diferită, intră în vigoare de la 01.01.2021 până la 31.12.2021 pentru partea economică și de la 01.01.2020 până la 31.12.2023 pentru partea de reglementare și se consideră reînnoit tacit de la an la an, cu excepția cazului în care una dintre părțile contractante trimite o notificare de încetare cu cel puțin cinci luni înainte de data expirării, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

Partea care reziliază contractul notifică celeilalte părți noile propuneri cu cel puțin patru luni înainte de expirare, iar discuțiile cu privire la acestea și la eventualele contrapropuneri încep în termen de cel mult o lună de la prezentarea lor. Prezentul contract produce efecte până la intrarea în vigoare a unui contract nou.

Art. 3 Organism bilateral

În conformitate cu art. 8 din Contractul colectiv de muncă la nivel național pentru lucrătorii din agricultură și floricultură încheiat la 25 mai 2010 și cu art. 34 din Contractul provincial de muncă stipulat la 17 octombrie 2012, ținând seama de Legea nr. 30/2003 și de Decretul legislativ nr. 276/2003, la inițiativa organizațiilor patronale și sindicale din agricultură a fost înființat un organism bilateral cu denumirea de „AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE”, cu următoarele atribuții:

- a) (a) suplimentarea asistenței sociale obligatorii în caz de boală sau accident și, în general, suplimentarea ajutorului de stat pentru lucrătorii din sectorul agricol din provincia Verona, în conformitate cu acordurile sindicale;

- b) furnizarea, în funcție de disponibilitatea financiară, de tratamente și beneficii suplimentare în favoarea lucrătorilor agricoli din provincia Verona;
- c) observarea și monitorizarea tendințelor de pe piața forței de muncă agricole din provincia Verona, inclusiv în ceea ce privește egalitatea de șanse;
- d) punerea în aplicare a serviciilor și adoptarea de instrumente în vederea unei ocupări mai extinse și mai bune a forței de muncă, prin introducerea de servicii pentru corelarea cererii și ofertei de muncă;
- e) sprijinirea acțiunilor și participarea la activități de combatere a muncii nedeclarate și a exploatarei forței de muncă în sectorul agricol, inclusiv prin corelarea transparentă a cererii și ofertei de forță de muncă;
- f) promovarea și sprijinirea punerii în aplicare a formării profesionale pentru lucrătorii din sectorul agricol din provincia Verona;
- g) promovarea și încurajarea măsurilor de îmbunătățire a siguranței la locul de muncă în sectorul agricol în provincia Verona;
- h) realizarea de studii, cercetări, activități de formare și publicare în legătură cu sarcinile instituționale;
- i) colectarea, în numele asociațiilor patronale și al sindicatelor, a contribuției pentru asistența contractuală prevăzută la art. 35 din Contractul provincial de muncă;
- j) îndeplinirea altor funcții pe care părțile le consideră adecvate pentru îmbunătățirea relațiilor de muncă.

Pentru a permite organismului bilateral să asigure și să ofere beneficiile și serviciile sociale menționate mai sus, precum și să desfășoare celelalte activități pentru care este responsabil, se stabilește o contribuție după cum urmează:

- ☐ 0,55 % din salariile impozabile în scopuri de securitate socială, plătită de către angajatori*.
- ☐ 0,35 % din salariile impozabile în scopuri de securitate socială, plătită de către angajați până la 30.06.2021, care va fi apoi majorată la 0,40 % începând cu data de 01.07.2021*

*Procentajele sunt actualizate în raport cu acordurile semnate între părțile la prezentul PCLA la 25.03.2021 și 13.07.2021

Beneficiile prevăzute în prezentul articol și în următoarele art. 35 și 36 din prezentul contract reprezintă un drept contractual al fiecărui lucrător. Prin urmare, orice lucrător angajat de o societate care nu aderă la sistemul bilateral și nu plătește contribuțiile relevante are dreptul la plata directă a beneficiilor echivalente de către societatea însăși.

Prin aderarea la sistemul bilateral și prin respectarea obligațiilor de plată a contribuțiilor relevante, societățile își îndeplinesc toate obligațiile în acest sens față de lucrători.

În cazul în care un angajator nu plătește contribuțiile prevăzute la art. 35 și 36 din prezentul PCLA către organismul menționat la art. 3, va fi obligat, începând cu data de 1 ianuarie 2013, fără a aduce atingere obligației de a plăti

lucrătorului beneficii echivalente, să acorde lucrătorilor o cotă suplimentară din salariu - exceptată de la calculul indemnizației de concediere - corespunzătoare rezultatului aplicării procentelor menționate la art. 35 și 36 din prezentul acord la salariul real al fiecărui lucrător în parte

Notă pentru înregistrare

Părțile, având în vedere și legea recentă privind sistemul de gestionare a angajatorilor sezonieri din agricultură, se angajează să promoveze acțiuni concrete pentru garantarea legalității, precum și a sănătății și securității la locul de muncă, prin intermediul sistemului bilateral și, de asemenea, prin identificarea și implementarea de bune practici care să îmbunătățească și să încurajeze afacerile din sectorul agricol și activitățile lucrătorilor.

Art. 4 Angajare cu normă parțială

În baza prevederilor ultimului paragraf al art. 17 din Contractul colectiv de muncă la nivel național (CCNL) din 19 iunie 2018, pentru a facilita corelarea cererii și ofertei de forță de muncă și pentru a răspunde nevoilor de flexibilitate ale sectorului agricol, se poate aplica o reducere a limitei minime de ore pentru munca cu normă parțială de la 24 la 16 ore pe săptămână pentru următoarele sarcini:

- ☐ capturarea păsărilor de curte
- ☐ colectarea ouălor
- ☐ servirea mesei, curățenia și aranjarea spațiilor, pregătirea meselor în cadrul unităților de agroturism în funcție de comenzile primite.

Art. 5) Re-contractare

În plus față de dispozițiile art. 20 din Contractul colectiv de muncă la nivel național (CCNL) din 18 iunie 2018, se stipulează că lucrătorii care și-au exercitat dreptul de reangajare prevăzut la art. 8-bis din legea 79/83, cu modificările și completările ulterioare, vor fi convocați de către companie cu un preaviz suficient.

Art. 6 Modificarea contractului de muncă pe perioadă determinată în contract de muncă pe perioadă nedeterminată

În completarea art. 23 din Contractul colectiv de muncă la nivel național din 18 iunie 2018, se stipulează următoarele:

- a) Angajatorul are sarcina de a dovedi că a oferit salariatului șansa de a obține un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, la expirarea celei de-a 180-a zile.
Pentru lucrătorul care nu își exercită acest drept în termen de 10 zile, angajatorul va repeta comunicarea menționată mai sus prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.
Orice lipsă de răspuns în termen de cinci zile este considerată ca o renunțare tacită a lucrătorului la exercitarea dreptului de a obține un contract pe perioadă nedeterminată și ca o opțiune implicită a acestuia de a continua contractul de muncă pe perioadă determinată actual. Se înțelege că lucrătorul (în cazul în care între timp nu au avut loc întreruperi formale ale raportului de muncă) poate solicita în orice moment trecerea la un contract pe durată nedeterminată.
În cazul în care lucrătorul nu semnează contractul pe durată nedeterminată, acesta va semna declarația privind opțiunea de a continua contractul pe durată determinată existent (a se vedea anexa B).
- b) În absența unei astfel de declarații sau a ofertei doveditoare către lucrător a posibilității de a modifica contractul de muncă pe perioadă determinată în contract de muncă pe perioadă nedeterminată, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, lucrătorul este considerat ca având un contract pe perioadă nedeterminată. În acest caz, a treia indemnizație contractuală colectivă plătită lucrătorului în conformitate cu contractul de muncă pe perioadă determinată este considerată un avans parțial al indemnizației reale care ar urma să fie plătită lucrătorilor permanenți.
- c) În cazul modificării contractului de muncă din contract pe perioadă determinată în contract pe perioadă nedeterminată, vechimea în muncă ca lucrător pe perioadă nedeterminată va începe să fie calculată din ziua modificării.

Art. 7 Angajare pe etape de lucru

În conformitate cu dispozițiile art. 13 din Contractul colectiv de muncă la nivel național (CCNL) din 18 iunie 2018, în cazul angajării pe etape de lucru, pentru provincia Verona sunt identificate cele mai importante etape, după cum urmează:

- curățarea pomilor fructiferi;
- curățarea viței de vie;
- prelucrarea de iarnă a căpșunilor;
- culesul căpșunilor;
- transplantarea tutunului;
- recoltarea și prelucrarea de vară a tutunului;
- culesul fructelor (mere, pere, piersici);
- recoltarea strugurilor;

Pentru lucrătorii angajați în funcție de etapa de lucru, întreprinderea garantează ocuparea forței de muncă pe toată durata etapei de lucru propriu-zise, cu excepția cazului în care se produc evenimente care nu sunt imputabile lucrătorului sau angajatorului, cum ar fi condițiile meteorologice nefavorabile, deteriorarea culturilor, întârzieri ale coacerii și, în cazul fermelor directe, întoarcerea unităților active sau schimburile de forță de muncă menționate la art. 2139 din Codul civil italian.

Părțile confirmă faptul că procedura prevăzută de reglementările în vigoare pentru notificarea instituirii raportului de muncă către organismele competente (inclusiv registrul comerțului abrogat) constituie în sectorul agricol, și în special pentru raporturile temporare, forma scrisă a contractului.

Art. 8 Sărbători legale abrogate - Concediu anual

Fără a aduce atingere prevederilor art. 40 și 41 din Contractul colectiv de muncă la nivel național (CCNL) din 18 iunie 2018, cele patru zile de sărbătoare prevăzute în Legea nr. 54, în funcție de necesitățile întreprinderii, pot fi adăugate, în totalitate sau parțial, la

concediul anual sau pot fi acordate ca zile libere individuale care se stabilesc împreună cu întreprinderea.

Întreprinderea se angajează să stabilească perioada de concediu împreună cu lucrătorul permanent până la data de 30 aprilie a fiecărui an.

Părțile convin că lucrătorii migranți care au fost angajați cu contracte pe perioadă nedeterminată pot acumula concediu anual, concediu special și zile libere compensatorii pentru a se putea întoarce temporar în țara de origine.

Art. 9 - Programul de lucru

Durata obișnuită a programului de lucru este stabilită la 39 de ore pe săptămână, echivalentul a 6 ore și 30 de minute pe zi. Prin urmare, în medie, orele de lucru vor fi distribuite după cum urmează:

- luni, marți, miercuri, joi și vineri: 7 ore
- sâmbătă: 4 ore

Fără a aduce atingere limitei de timp stabilite la alineatul (1) din prezentul articol și cu excepția activităților de creștere a animalelor, distribuția orelor, chiar și pentru perioade limitate ale anului și în funcție de necesitățile comerciale, poate fi programată pe cinci zile.

Articolul 34 alineatul (3) din CCNL din 18 iunie 2018 prevede că programul săptămânal obișnuit poate fi modificat în limita a 85 de ore pe an, cu un maxim de 44 de ore pe săptămână.

Pentru provincia Verona, în plus față de dispozițiile alineatului 3 al art. 34 alin. 34 din CCNL 18 iunie 2018, în prezența unor condiții de mediu și climatice deosebite și în raport cu necesitățile obiective ale întreprinderii, după consultarea lucrătorilor, se poate stabili o rezervă de ore de lucru, și anume 50 de ore pe an, cu un program săptămânal maxim de 44 de ore. Aceste 50 de ore se plătesc cu o primă de 10%, fără a aduce atingere compensării acestor ore suplimentare în alte momente ale anului.

Pentru lucrătorii din fermele zootehnice, timpul de lucru, pentru întregul an, este de 6 ore și 30 de minute pe zi. În toate fermele de animale se va aplica ora pe ceas. Pentru lucrătorii repartizați la grajdurile de vaci de lapte, având în vedere natura specială a muncii, care poate începe la orele dinaintea zorilor și întrucât acești lucrători primesc o compensație suplimentară specială, în natură și în numerar, nu se acordă nicio primă pentru munca de noapte.

Art. 10 Timp de odihnă săptămânal

În conformitate cu alineatul (4) al art. 35 din CCNL 18 iunie 2018, salariații cu atribuții în domeniul păstrării, îngrijirii și gestionării animalelor care nu pot beneficia de odihnă într-o zi de sărbătoare legală, își vor lua o zi liberă pe parcursul a șapte zile.

Art. 11 Ore suplimentare, lucrul de sărbători și de noapte pentru lucrătorii agricoli

Se va ține seama de următoarele aspecte:

- orele suplimentare reprezintă orele care depășesc programul normal de lucru conform art. 9;
- munca de noapte se efectuează între orele 20.00 și 6.00 în timpul iernii și între orele 22.00 și 5.00 în timpul verii;
- munca obișnuită în zilele de duminică și de sărbători legale se efectuează duminică și în celelalte zile indicate la art. 40 din CCNL din 18 iunie 2018.
- Orele suplimentare efectuate în zilele de duminică și de sărbători legale reprezintă orele care depășesc programul normal de lucru în zilele de duminică sau de sărbători legale;

orele suplimentare nu trebuie să depășească niciodată 3 ore pe zi și 18 ore pe săptămână. Limita maximă individuală este de 300 de ore pe an.

Ce el de mai sus se efectuează, la cererea angajatorului, în cazuri de necesitate evidentă și nu au un caracter sistematic și continuu.

Procentul care trebuie aplicat pentru primele salariale (salariu de bază, contingență) este următorul:

- 25% pentru orele suplimentare;
- 35% pentru munca în zilele de duminică și de sărbători legale;
- 40% pentru munca de noapte;
- 40% pentru orele suplimentare efectuate duminică și în zilele de sărbători legale;
- 50% pentru munca de noapte în zilele de duminică și de sărbători legale.

În cazul lucrătorilor temporari, cărora li se aplică cea de-a treia indemnizație contractuală colectivă, aceasta din urmă este plătită și pentru orele suplimentare, duminică și în zilele de sărbătoare și pentru munca de noapte, dar în măsura în care este deja în vigoare pentru orele obișnuite.

Pentru munca de noapte și/sau în zilele de duminică și de sărbători legale care se încadrează în schimburi periodice regulate și implică sarcini specifice care fac parte din sarcinile normale ale lucrătorului, se aplică doar o primă de 10%.

Art. 12 Ore suplimentare, lucrul în zilele de duminică/sărbători legale și de noapte pentru lucrătorii floricultori

Având în vedere dezvoltarea semnificativă a sectorului floriculturii în regiunea Verona, și ținând seama de faptul că, până la 31.12.2008, părțile au avut întotdeauna intenția ca grilele de salarizare (inclusiv sporurile) definite pentru provincia Verona să se aplice atât lucrătorilor din agricultură, cât și celor din floricultură, se convine ca, începând cu 1 ianuarie 2009, procente de prime pentru orele suplimentare, orele suplimentare lucrate în zilele de duminică și de sărbători legale și orele suplimentare lucrate noaptea sunt cele prevăzute în mod expres în CCNL pentru lucrătorii din sectorul floriculturii.

Art. 13 Clasificarea lucrătorilor din agricultură și floricultură

Lucrătorii din agricultură și floricultură sunt clasificați în funcție de trei domenii profesionale. CCNL din 18 iunie 2018 stabilește caracteristicile esențiale.

ZONA 1

Lucrători care posedă un titlu sau cunoștințe și competențe profesionale specifice care le permit să desfășoare activități complexe sau care necesită o specializare specifică. Acești lucrători colaborează direct cu angajatorul sau cu un supraveghetor, având o viziune autonomă și putere de inițiativă. Aceștia sunt clasificați după cum urmează:

Nivelul 1

- Mulgător
- Manager pentru grajdul cu vaci de lapte
- Manager pivniță
- Șef fabrică de brânză
- Responsabil cu înseminarea artificială, inclusiv atât cei care dețin un certificat, cât și cei care au dobândit experiență.
- Responsabil cu creșterea scroafelor
- Manager de hală în consorții de fructe și legume și ferme de ciuperci: un lucrător care, în urma directivelor primite de la angajator sau a supraveghetor, este responsabil de organizarea sortării, prelevării de probe, selectării, ambalării fructelor și ciupercilor și a prelucrării mecanice speciale și complexe a produsului.
- Responsabil depozit frigorific
- Șef de echipă în firmele de prelucrare
- Manager de abator cu excepția păsărilor de curte
- Manager de incubator
- Responsabil de creșterea bovinelor, cailor, păsărilor de curte și a speciilor de pești
- Responsabil cu pasteurizarea
- Responsabil cu întinderea miceliului

Nivelul 2

- Șef de echipă în exploatațiile agricole în care nu se efectuează operațiuni de prelucrare și care au mai mult de 8 angajați. Lucrător care poate efectua activități manuale, dar mai ales primește instrucțiuni de la managerul fermei, supraveghează și se asigură că acestea sunt respectate, efectuează diverse comisioane în interiorul și în afara fermei și înregistrează orele de lucru.
- Responsabil de cazane cu aburi
- Șofer de autobuze, camioane cu remorcă, tractoare cu remorcă
- Electricieni, mecanici, fierari, tâmplari, instalatori, zidari, sculeri care își desfășoară activitatea cu un grad ridicat de autonomie și cu putere de inițiativă.
- Măcelar în abatoare de bovine, porcine și cabaline
- Operator dozare furaje. Persoană însărcinată cu prepararea amestecurilor pentru fermele de animale, care are cunoștințele și abilitățile necesare pentru utilizarea furajelor concentrate și echilibrate, care este capabilă să efectueze profilaxia recurentă prescrisă de medicul veterinar.
- Lucrător care se ocupă cu curățarea pomilor
- Lucrător care se ocupă cu altoirea
- Lucrător care se ocupă cu hibridizarea
- Lucrător care se ocupă cu împărțirea pe sexe

Nivelul 3

- Șofer de microbuz sau camion (capacitate maximă de încărcare de 8 tone)
- Destinatarul mărfii
- Lucrător care se ocupă cu fecundarea, diferit de medicul veterinar. Se referă la un lucrător care poate îndeplini în mod autonom orice sarcină relevantă în fermele avicole.
- Îngrijitor pentru creșterea vacilor.
- Floricultor
- Grădinar
- Lucrător în seră
- Viticultor
- Lucrător la tăierea viței de vie care efectuează lucrări de arcuire și legare a lăstarilor în mod independent.
- Lucrător la tăierea plantelor fructifere și/sau a plantelor de grădină care lucrează independent.
- Conducător de mașini agricole complexe. Se referă la acele utilaje pentru care este necesară o calificare sau o specializare specifică (licență, certificat etc.). Sunt acele mijloace care nu au funcția unui tractor.
- Mulgător
- Conducător de buldozer
- Vânzător cu amănuntul cu responsabilități de casier
- Custode, paznic
- Mecanic, instalator, reparator, sculer, fierar, tâmplar, zidar care își desfășoară activitatea în conformitate cu directivele care i-au fost repartizate.
- Asistent al brânzarului cu experiență tehnică specială, capabil să înlocuiască brânzarul.
- Bucătar în unitatea agroturistică capabil să organizeze în mod independent bucătăria și meniul.

ZONA 2

Lucrătorii din această zonă îndeplinesc diferite operații simple, pentru care sunt necesare cunoștințe și aptitudini profesionale, fie că sunt dobândite prin practică sau în urma studiilor, împreună cu o perioadă de formare pe teren. Aceștia sunt clasificați după cum urmează:

Nivelul 4

- Lucrător în sortarea, examinarea la lumină, curățarea și/sau ambalarea ouălor.
- Asistent superior într-o sarcină de nivel superior, cu o vechime de 12 luni, care își execută munca în conformitate cu instrucțiunile primite.
- Coordonator de echipă care își desfășoară activitatea în conformitate cu instrucțiunile primite.
- Lucrător în ferme agroturistice care este capabil să pregătească mâncarea, în baza unei comenzi prestabilite, în cadrul fermei.
- Paznic de rezervație
- Operator de tractor care se ocupă cu aratul și transportul în afara fermei și/sau conducător de vehicule cu o putere mai mare de 74 Kw.
- Lucrător de recreere în ferme agroturistice cu calificare profesională și/sau didactică sau cu o calificare echivalentă.

Nivelul 5

- Lucrător pentru transportul apei cu obligația programului complet de lucru. Este un lucrător însărcinat cu supravegherea și distribuirea apei pentru irigații de la origine până la utilizarea ei în aval și la întreținerea artefactelor și a digurilor, inclusiv a celor situate pe conductele de scurgere.
- Custode Persoana însărcinată cu supravegherea, pe timpul zilei și al nopții, a societății și a conținutului acesteia; acționează în conformitate cu dispozițiile administratorului societății. Custodele, angajat în această calitate specifică la începutul anului agricol, poate fi repartizat, în cursul anului, la munci agricole dacă se dovedește nepotrivit pentru serviciul prevăzut inițial.
- Magazioner Lucrător responsabil de custodia depozitelor, având sarcina de a supraveghea mărfurile și materialele livrate în acestea, de a se ocupa de distribuirea lor conform ordinelor managerului societății și de a se îngriji de buna desfășurare a serviciului încredințat. Magazionerul poate fi desemnat și pentru alte servicii.
- Operator de tractor care se ocupă cu aratul și transportul în afara fermei și/sau conducător de vehicule cu o putere mai mică de 74 Kw.

- Operator motostivuitor
- Lucrător care se ocupă cu cântărirea sau prelevarea de probe în depozitele de fructe și legume.
- Vânzări directe, cântărire și/sau ambalare, fără a fi responsabil de numerar.
- Lucrător responsabil de creșterea bovinelor, cailor, păsărilor de curte și a speciilor de pești
- Lucrător însărcinat cu creșterea păsărilor de curte. Este un lucrător care are abilitatea și competența de a selecta animalele de reproducție, de a întreține diversele utilaje din cadrul fermei și de a pregăti adăposturile de păsări pentru începerea relocării. De asemenea, lucrătorul trebuie să fie capabil să administreze vaccinuri și injecții păsărilor de curte și să păstreze curățenia în adăposturile de păsări.
- Lucrător la ferma de porci Lucrător care cunoaște și aplică cu pricepere cerințele calitative și cantitative pentru hrănirea rațională a animalelor, în funcție de vârsta acestora și în funcție de creșterea în greutate. Trebuie să cunoască, de asemenea, simptomele celor mai frecvente boli ale speciei, având cunoștințe fundamentale cu privire la mijloacele de acțiune promptă pentru a evita contagiunea.
- Muncitor necalificat pentru curățarea pomilor cu drept de avansare la nivelul 3 după 24 de luni de muncă efectivă, inclusiv prin acumularea de perioade diferite chiar și în diferite întreprinderi.
- Lucrător la instalația de biogaz
- Paznic de noapte la fermele agroturistice.
- Recepționar în agroturism, ferme educative, ferme sociale, cu un nivel bun de cunoaștere a limbilor străine, fie în urma studiilor, fie prin experiența dobândită.

ZONA 3

Din această zonă fac parte lucrătorii capabili să îndeplinească doar sarcini generale și simple, fără cerințe profesionale specifice sau competențe tehnice și practice deosebite.

Aceștia sunt clasificați după cum urmează:

Nivelul 6

- Personal de curățenie, curățarea camerelor și servire la masă în fermele agroturistice.
- Recepționar la ferme agroturistice și ferme educative/sociale cu atribuții generale.
- Lucrători angajați pentru recoltare care execută diferite munci în cel puțin 40% din zilele de lucru,

Nivelul 7

- Lucrătorii care efectuează sarcini obișnuite fără cerințe profesionale specifice și care au dreptul să avanseze până la nivelul 6 după 9 luni de muncă efectivă, inclusiv acumulând perioade diferite.

Nivelul 8

- Lucrători angajați special pentru operațiuni de recoltare a fructelor și a legumelor.

Trebuie să se țină seama de faptul că lucrătorii care conduc tractoare și/sau vehicule cu autopropulsie nu pot fi încadrați la acest nivel; pentru aceștia, consultați zonele de mai sus și dispozițiile art. 32 din CCNL pentru lucrători agricoli.

- Culegător de tutun și ierburi aromatice
- Lucrător care se ocupă cu prinderea păsărilor de curte și colectarea ouălor

Lucrătorii agricoli sunt clasificați pe baza a trei domenii profesionale, ale căror caracteristici esențiale sunt definite de CCNL 2.

Șef de echipă

Pentru șeful de echipă al exploatațiilor agricole cu mai mult de 8 lucrători, se prevede o indemnizație lunară suplimentară, în valoare de 10,33 EUR, pentru maximum 12 plăți lunare.

Indemnizația suplimentară prevăzută în PCLA-urile anterioare pentru șeful de echipă nu se mai aplică.

În cazul în care un lucrător îndeplinește funcția de șef de echipă pentru o perioadă limitată a anului, compensația de mai sus va fi plătită doar pe durata misiunii.

Art. 14) Salariu

Lucrătorii agricoli permanenți, inclusiv foștii salariați permanenți, astfel cum sunt definiți la art. 21 din CCNL din 19 iunie 2018 au dreptul, pe lângă salariul lunar în numerar (format din salariul de bază și indemnizația pentru costul vieții), la o casă de locuit proporțională cu nevoile familiei și care întrunește cerințele pentru un trai decent și igienic. Alături de aceasta se va afla coteșul găinilor, al porcilor și o grădină de legume cu o suprafață de cel puțin 200 m². În cazul în care angajatorul nu pune la dispoziție locuința, acesta va plăti lucrătorului o sumă anuală de 51,64 euro, care poate fi împărțită în 12 tranșe lunare.

Lucrătorii permanenți au dreptul să cumpere, pentru nevoile familiei lor, alimente produse de fermă la prețul pieței angro. În gospodăriile viticole, la cererea lucrătorului, angajatorul asigură vinul necesar consumului familiei la plata costului de producție, care se va reține în rate lunare. Cantitatea de vin poate fi înlocuită cu struguri.

Lucrătorii permanenți pot fi plătiți fie cu un tarif pe oră plătit lunar, fie cu salarii lunare.

Începând cu 1 ianuarie 2000, diferitele elemente de salariu provinciale existente vor fi combinate într-un singur element numit „Salariu contractual provincial”, care nu va include plata compensatorie și a treia indemnizație contractuală colectivă (al 3-lea element).

Prin urmare, elementele care constituie salariul sunt:

- a) salariul de bază;
- b) indemnizația pentru costul vieții (scara mobilă), acumulată începând cu 1.2.1977;
- c) salariul contractual provincial
- d) A 3-a indemnizație contractuală colectivă conform art. 49 din CCNL din 22 octombrie 2014 (numai pentru lucrătorii temporari)
- e) element de plată separat (e.d.r.)

Majorări de salariu

Părțile convin că majorările salariale vor fi calculate în conformitate cu următoarele procente și modalități: 1,7% pentru toate nivelurile.

Majorările vor intra în vigoare de la 01.01.2021, cu recuperarea lunilor ianuarie, februarie și martie în salariul lunii aprilie 2021 pentru toate fermele cu excepția agroturismului.

Având în vedere analiza trendului economic pentru sector și teritoriu, ale cărei rezultate sunt afectate de pandemie și reglementările relevante care interzic sau restrâng activitățile din sector, părțile convin ca pentru fermele agroturistice majorările stabilite astăzi să intre în vigoare la data de 01.09. 2021;

Salariu variabil neimpozabil

Organizațiile semnatare în acest acord, în data de 12 decembrie 2016 pentru provincia Verona, au introdus un salariu variabil pentru muncitorii agricoli, pe bază experimentală; salariul este plătit conform criteriilor și regulilor legate de sporurile de productivitate, în temeiul art. 1, alin. 188 din legea nr. 208 din 28.12.2015 și circularele de punere în aplicare ulterioare, inclusiv circulara nr. 28/E din 15/06/2016 emisă de către Agenția Italiană de Venituri.

Salariul variabil menționat anterior s-a transformat ulterior într-un element structural printr-un acord sindical special din 31 octombrie 2018.

Pentru sectorul agricol, marja EBITDA (de asemenea, raportul EBITDA-vânzări) a fost identificat ca un indicator adecvat pentru a măsura creșterea productivității afacerii.

EBITDA se calculează după cum urmează: Cifra de afaceri minus costurile de achiziție și costurile de personal. În cazul unei marje EBITDA pozitive, așa cum este identificată mai jos, următoarele sume vor fi plătite lucrătorilor angajați cu contract permanent de muncă (OTI), în anul de referință:

Începând cu 01.01.2021, suma este următoarea:

marja EBITDA > 0,30 ≤ 0,40	200,00 (EUR)
marja EBITDA > 0,40 ≤ 0,50	265,00 (EUR)
marja EBITDA > 0,50 ≤ 0,60	330,00 (EUR)

Pentru lucrătorii permanenți neangajați pe întregul an calendaristic, întreprinderea va plăti angajamentele salariale variabile proporțional cu perioada de angajare.

Pentru lucrătorii încadrați cu contract temporar în vigoare în luna septembrie, salariul variabil se va plăti, dacă sunt îndeplinite condițiile, proporțional cu zilele lucrate în anul calendaristic precedent.

Plata salariului variabil va avea loc în luna septembrie și calculul acestuia urmează să se facă conform instrucțiunilor Agri.Bi., tot prin asociațiile agricole de care aparțin și care sunt semnatare ale prezentului contract, și vor emite o confirmare de primire a calculului.

Cele de mai sus nu aduc atingere niciunui acord de acordare a bonusurilor la locul de muncă pentru îmbunătățirea productivității lucrătorilor, care vor fi comunicate Agri.Bi.

Lucrătorul și angajatorul pot conveni asupra plății sumelor datorate cu titlu de salariu variabil sub formă de „Asistență socială” în termenele stabilite de reglementările în vigoare.

Părțile convin că salariul variabil, deși are cerințe și caracteristici tipice bonusului acordat în funcție de rezultat, trebuie considerat în toate privințele ca parte a salariului și, în consecință, întreprinderea trebuie considerată obligată să plătească conform specificațiilor din prezentul contract la atingerea rezultatelor convenite ca prag de plată a salariului variabil.

Începând cu 1 ianuarie 2022, serviciul oferit de Organismul bilateral va fi utilizabil la verificarea faptului că un astfel de calcul a fost efectuat de către angajatori, fie direct, fie prin intermediul asociațiilor de care aparțin.

În cazul unor dispute apărute între părți privind stabilirea salariului variabil, părțile interesate, în solidar sau individual (societate sau lucrător), pot solicita, inclusiv prin organizația de care aparțin, o întâlnire cu Organismul bilateral de sector Agri.Bi pentru a încerca soluționarea litigiului apărut pe cale amiabilă.

Art. 15 Trepte de vechime

Fără a aduce atingere prevederilor art. 53 din CCNL din 19 iunie 2018, pentru lucrătorii permanenți prima treaptă se va acumula la sfârșitul perioadei de doi ani de serviciu prestat cu încadrarea de lucrător permanent.

Valoarea oricăror trepte acumulate devine un element de plată pentru toate scopurile.

Treptele de vechime, în vigoare la 1 martie 2000, se ridică la:

CATEGORIA	SUMĂ TREAPTĂ
Nivelul 1 (Nou)	14,71 €
Nivelul 2 (fost Specializat Super)	14,20 €
Nivelul 3 (fost Specializat)	13,68 €
Nivelul 4 (fost Calificat Super)	12,39 €
Nivelul 5 (fost Calificat)	11,36 €
Nivelul 6 (fost Obişnuit)	10,07 €

Art. 16) Lucrări

În legătură cu dispozițiile art. 56 din CCNL din 19 iunie 2018, organizațiile semnatare ale prezentului acord prevăd următoarele:

Sunt valabile acordurile individuale încheiate între lucrător și întreprinderea însăși cu asistența organizațiilor sindicale respective care sunt și părți semnatare ale prezentului acord.

Se înțelege însă că nivelul salarial stipulat în negocierile colective este protejat.

În ceea ce privește aspectele salariale și de securitate socială, părțile, la încheierea contractului individual de muncă, vor respecta legislația și contractele colective de muncă în vigoare pentru sectorul agricol.

Mai mult, lucrările pot fi aplicate numai pentru lucrătorii temporari angajați pentru anumite faze de lucru.

Art. 17 Indemnizații de încetare a raporturilor de muncă

Fără a aduce atingere prevederilor art. 57 din CCNL din 19.06.2018, pentru munca efectuată înainte de 1.06.1982, plata compensatorie va fi stabilită astfel:

- ☐ pentru perioada dinainte de 11.11.1967, 10 zile pe an;
- ☐ pentru perioada între 11.11.1967 - 10.11.1972, 15 zile pe an;
- ☐ pentru perioada între 11.11.1972 - 10.11.1974, 18 zile pe an;
- între 11.11.1974 - 10.11.1976, 25 zile pe an;

între 11.11.1976 - 31.05.1982, 26 zile pe an.

Pentru lucrătorii permanenți de la punctul (b) al art. 2 din PCLA din 21.06.89, plata compensatorie se stabilește astfel:

- ☐ 18 zile pe an pentru perioada 11-11-1973/10-11-1974;
- ☐ 25 zile pe an pentru perioada 11-11-1974/11-11-1976;
- ☐ 26 zile pe an pentru perioada 11-11-1976/31-5-1982;

Salariul care se ia ca baza de calcul a plății compensatorii este ultimul salariu primit de lucrător la intrarea în vigoare a legii 297/82, cu excluderea, conform legislației în vigoare, a majorărilor indemnizației pentru costul vieții aplicate la 31 ianuarie 1977.

Plata indemnizației menționate se calculează în funcție de douăsprezece rate pentru orice parte a anului.

În cazul în care lucrătorul decedat a beneficiat de o locuință, familia sa are dreptul de a folosi în continuare locuința respectivă, sau oricare alta corespunzătoare, precum și a oricăror anexe (coteț de găini, porci, grădină de legume), până la sfârșitul anului agricol. și în orice caz pe o perioadă de cel puțin 150 de zile.

Art. 18 Modalitatea de plată a salariului

Pentru lucrătorii permanenți, salariul se plătește la sfârșitul fiecărei luni pentru luna anterioară. La aceeași dată, trebuie plătită compensația datorată pentru orice serviciu suplimentar prestat în cursul lunii (de exemplu, ore suplimentare etc.).

Pentru lucrătorii temporari, plata se face în mod normal la sfârșitul săptămânii sau la sfârșitul celor două săptămâni sau la sfârșitul lunii și pentru perioade mai scurte când lucrătorul nu a lucrat o săptămână întreagă.

Orele suplimentare efectuate și orice alte drepturi vor fi decontate și plătite odată cu salariul.

Începând cu anul 2009, în conformitate cu prevederile art. 48 CCNL din 6 iulie 2006, salariul pentru luna a paisprezecea va fi achitat în aprilie și va fi egal cu numărul a douăsprezece părți acumulate efectiv în funcție de lunile de serviciu prestate până la data de 30 aprilie.

În cazul angajării sau încetării raporturilor de muncă în cursul anului, lucrătorul are dreptul la câte o a douăsprezecea parte din cuantumul celui de-al 14-lea salariu pentru fiecare lună de muncă efectuată în cadrul companiei.

Art. 19 Remunerație suplimentară pentru lucrătorii permanenți

Lucrătorii care sunt trimiși în altă parte în afara companiei pentru a presta munca au dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate (călătorie, masă și cazare) pe baza prezentării unui cont de cheltuieli.

În cazul în care lucrătorii folosesc propriul vehicul, la solicitarea companiei, aceștia vor avea dreptul la rambursarea kilometrajului determinat conform tabelelor ACI pentru FIAT Punto 3 uși 1200 cc cu kilometraj anual de 15.000 km. În plus, lucrătorul, care, la nevoie, folosește propria mașină pentru un kilometraj anual de peste 10.000 km va avea dreptul la o asigurare completă pentru autoturismul în cauză.

Lucrătorii cu contract permanent care lucrează în staule cu vaci de lapte vor primi 0,046 EUR pentru fiecare 100 kg de lapte produs în ferma de lapte.

În fermele de lapte cu mai mulți angajați, compensația respectivă va fi împărțită în mod egal între toți.

Toți mulgătorii vor primi un litru de lapte pe zi pe lângă salariul lor lunar.

Tuturor lucrătorilor cu contracte permanente, angajați la magazie, ca tractoriști, mecanici sau pe alt post care necesită acest lucru, vor primi fie două salopete sau șorțuri anual, fie o sumă corespunzătoare de bani.

Atunci când lucrarea se desfășoară în interiorul depozitelor frigorifice, întreprinderea va pune la dispoziție o vestă.

Art. 20 Rambursarea cheltuielilor

În completarea art. 55 din CCNL din 19 iunie 2018, lucrătorii care sunt nevoiți să lucreze în afara localității în care se află locul lor obișnuit de muncă, în cazul în care sunt programați să se întoarcă în aceeași zi, au dreptul, de asemenea, la o indemnizație zilnică proporțională cu distanța de la locul de muncă obișnuit până la destinația repartizată. În acest caz, timpul petrecut în timpul călătoriei nu ar trebui să fie contabilizat în cadrul orelor de lucru obișnuite, ci ar trebui să fie compensat după cum urmează:

9,00 EUR până la 15 kilometri;
12,00 EUR între 15 și 25 kilometri;
18,00 EUR între 25 și 40 kilometri;
28,00 EUR peste 40 kilometri.

În scopul aplicării prezentei reguli, prin „locul de muncă obișnuit” se înțelege sediul central al întreprinderii sau locul de muncă unde lucrătorul a fost angajat pentru prima dată.

Art. 21 Tratamente fitosanitare și împrăștiere de îngrășăminte

Condițiile și mediul de lucru trebuie să protejeze lucrătorul împotriva oricăror riscuri în materie de securitate și sănătate.

Pentru tratamentele cu lichide sau pulberi pentru combaterea dăunătorilor sau a buruienilor în culturi și pentru împrăștierea gunoierului de grajd, pe lângă salariul prevăzut pentru munca obișnuită, se va aplica o majorare de 15% asupra salariului global al lucrătorilor obișnuiți; aceste sarcini se încadrează în cele pentru care se asigură o salopetă de lucru adecvată.

Pentru pulverizarea produselor toxice și foarte toxice se va aplica o reducere de 2 ore și 20 de minute a timpului de lucru, fără a se aduce atingere salariului și calificării; de asemenea, întreprinderea trebuie să asigure disponibilitatea echipamentului de protecție (salopetă, ochelari, mănuși etc.) și va activa supravegherea medicală a lucrătorului în cazurile prevăzute în documentul de evaluare a riscurilor.

Timpul petrecut pentru examinarea medicală va fi considerat program de lucru.

Lucrătorii care se ocupă de tratamentele care utilizează produse toxice vor trebui să facă obiectul controalelor medicale periodice prevăzute în documentul de evaluare a riscurilor; timpul petrecut pentru examenul medical va fi considerat program de lucru și va fi plătit în mod obișnuit, în limita a 8 ore pe an. În cazul în care întreprinderea furnizează echipament de protecție care asigură izolarea și previne contactul cu produsele fitosanitare, reducerea timpului de lucru descrisă mai sus nu va avea loc.

Șoferii de stivuitoare care își desfășoară activitatea în depozite frigorifice vor fi dotați, în absența carcasei vehiculului, cu îmbrăcăminte termoizolantă adecvată.

Notă pentru înregistrare

În aplicarea integrală a Decretului legislativ 81/08 și a modificărilor ulterioare, pentru a preveni orice riscuri de mediu și/sau legate de utilizarea de substanțe chimice în exploatațile agricole individuale sau asociate, părțile se angajează să acționeze pe lângă ULSS și INAIL pentru ca cercetările, inclusiv anchete, să fie efectuate, iar rezultatele să fie diseminate.

Art. 22 Recoltarea fructelor și legumelor și a ciupercilor în seră

În cazul în care fructele și legumele sunt recoltate în tuneluri insuficient ventilate, adică tuneluri cu o înălțime la mijloc mai mică de 2,5 metri și o lățime mai mică de 4,5 metri în care, prin urmare, lucrătorul lucrează în condiții de disconfort, tariful prevăzut pentru munca obișnuită se majorează cu 7,5%. O majorare similară va fi plătită culegătorilor de ciuperci care sunt obligați să lucreze în condiții de disconfort și în spații excesiv de umede.

Art. 23 Cazare și alte beneficii pentru lucrătorii agricoli și muncitorii migranți

Posibilitățile de cazare destinate lucrătorilor angajați în fermă se acordă gratuit. Lucrătorii care încetează să mai fie angajați în cursul anului agricol pentru a se angaja la o altă fermă sau pentru a desfășura o altă activitate trebuie să elibereze locul de cazare atribuit în funcție de contractul de muncă, fără persoane și lucruri, în termen de 7 zile dacă ocupă o locuință colectivă sau în termen de 40 de zile de la încetarea contractului de muncă, dacă ocupă o locuință agricolă pentru el și familia sa.

Lucrătorii de pe pășunile alpine, și anume brânzarul, asistentul brânzarului, văcarul și ciobanul, vor avea dreptul la cazare și masă, în limita perioadei de pășunat montan, în plus față de salariul convenit corespunzător calificării. La întoarcerea de la pășunatul montan, acești lucrători își vor prelua, în toate scopurile contractuale, poziția normală de lucrător cu salariu fix.

Fără a aduce atingere necesității de a acorda prioritate lucrătorilor locali la angajare, în baza prevederilor art. 25, alin. 1, CCNL din 19 iunie 2018, se stabilește că, pentru lucrătorii migranți, așa cum sunt definiți la alineatele 2 și 4 ale aceluiași articol, costurile de transport de la locul de origine la locul de muncă și retur sunt suportate de către întreprindere atunci când numărul de lucrători care provin din aceeași localitate sau din localități învecinate și care utilizează cel mai convenabil mijloc de transport colectiv este mai mare de 15.

De asemenea, se stabilește că, pentru forța de muncă migrantă, întreprinderea va pune la dispoziție o sală de mese echipată corespunzător.

În cazul în care numărul lucrătorilor migranți este de 15 sau mai mult, întreprinderea va oferi o masă nu numai lucrătorilor menționați, ci și lucrătorilor care nu sunt migranți.

În cazul în care serviciul de transport colectiv este organizat de întreprindere, acesta este gratuit.

De asemenea, camera și echipamentele aferente pentru cazarea lucrătorilor migranți sunt puse la dispoziție de către întreprindere sunt gratuite.

În cazul în care lucrătorii menționați rămân peste noapte la fermă, angajatorul trebuie să pună la dispoziție spații adecvate pentru o cazare confortabilă, dotate cu facilități corespunzătoare.

Art. 24 Lucrători agricoli permanenți. Concesiune pentru creșterea păsărilor de curte și a porcilor

Fiecare familie de muncitori angajată cu contract permanent are dreptul să dețină animale de fermă de talie mică, cu condiția ca acestea să nu dăuneze culturilor, și anume maximum 10 găini adulte, 2 rânduri de pui și 6 rațe. Această limită poate fi depășită atunci când creșterea se face în mod continuu în cotețe închise.

Pentru alte animale mici de fermă, creșterea în comun este permisă cu condiția unor aranjamente speciale. De asemenea, este permisă creșterea porcilor, în limita a maximum 2 animale pe familie.

Paiele pentru așternutul acestor animale este furnizată de către chiriaș și utilizată cu moderație; gunoiul de grajd rămâne la fermă.

În cazul în care sacrificarea porcilor are loc la abatorul public, angajatorul asigură gratuit mijloacele de transport.

Art. 25 Lucrători agricoli permanenți: Intervenție CISOA (fondul de completare a salariilor lucrătorilor agricoli).

În cazul în care lucrătorii permanenți sunt nevoiți să lipsească de la fermă din motive speciale, aceștia trebuie să obțină o autorizație din partea angajatorului.

În cazul în care lucrătorul permanent nu poate recupera orele pierdute din cauza unor cauze externe care nu sunt imputabile angajatorului sau lucrătorului, întreprinderea va deține o cerere pentru Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli (fondul de completare a salariilor lucrătorilor agricoli) în conformitate cu termenii și condițiile stabilite de legislația în vigoare.

În cazul în care cererea este acceptată și suplimentarea salariului este activă, întreprinderea adaugă la aceste compensații prevăzute de lege o sumă egală cu 10% din salariul corespunzător calificării lucrătorului.

În ceea ce privește angajații din cooperative, pentru utilizarea Cassa Integrazione Guadagni (fondul de garantare a salariilor) se aplică dispozițiile legii 240/84.

Art. 26 Lucrători agricoli permanenți. Zile de concediu în plus și concediu de creștere a copilului

În plus față de zilele libere și concediile deja reglementate la art. 38 din CCNL din 19 iunie 2018, pentru orice zi de absență a lucrătorului din cauza donării de sânge, angajatorul are dreptul de a solicita rambursarea remunerației plătite în mod obligatoriu de la INPS (Institutul Național de Securitate Socială). Nu este necesar ca aceste zile și salariile aferente să fie declarate la INPS atunci când, ca urmare a cererii în sine, sarcina plății a fost transferată la INPS.

Art. 26bis Lucrători agricoli temporari. Zile de concediu în plus și concediu de creștere a copilului

În plus față de zilele libere și concediile deja reglementate la art. 38 din CCNL din 19 iunie 2018, pentru lucrătorii temporari cu cel puțin 150 de zile de muncă la același angajator în anul precedent sau în anul în curs, în cazul căsătoriei recunoscute de țara de origine sau de statul italian, se aplică dreptul de a beneficia în mod continuu de 39 de ore de concediu de căsătorie.

Art. 27 Concediu de învățare pe tot parcursul vieții

În plus față de dispozițiile art. 37, alin. 2 din CCNL 19 iunie 2018, se va acorda un concediu fără plată de maximum 50 de ore în decursul anului.

În conformitate cu dispozițiile art. 37, alin. 6 din CCNL 19 iunie 2018, lucrătorii în cauză vor beneficia de facilități în ceea ce privește programul de lucru (de exemplu, schimbări de ture, program flexibil, recuperarea orelor lipsă). Eventualele cereri de concediu plătit pentru a participa la cursuri de formare profesională trebuie să fie adresate companiilor cu cel puțin 2 luni înainte, specificând cursul de studiu la care se intenționează să se participe.

De asemenea, lucrătorul va prezenta angajatorului, înainte de plata salariului, un document care să ateste prezența la curs, în care să se specifice câte ore a participat. În cazul în care lucrătorul utilizează într-un an toate cele 240 de ore de concediu plătit, acestea vor fi plătite integral, cu condiția ca lucrătorul să fie angajatul companiei pentru o perioadă de trei ani.

Numărul de lucrători permanenți ai fiecărei întreprinderi individuale care pot beneficia de concediu pentru a participa la cursuri nu va depăși, în niciun moment, numărul de 1 pentru întreprinderile care au între 4 și 10 lucrători permanenți și 10% pentru întreprinderile care au mai mult de zece lucrători permanenți.

Concediile de mai sus nu intră în calculul concediului anual.

În caz de demisie anticipată, orele plătite în plus vor fi deduse proporțional din plata compensatorie.

În conformitate cu legea 300/1970, lucrătorii vor beneficia de o zi de concediu plătit pentru fiecare examen susținut sau pentru numărul de zile necesare pentru susținerea examenului de absolvire sau a diplomei de bacalaureat.

Art. 28 Concediu pentru cursuri de recuperare educațională

În plus față de dispozițiile art. 39, alin. 1 din CCNL 19 iunie 2018, se va acorda un concediu fără plată de maximum 50 de ore în decursul anului.

În conformitate cu dispozițiile art. 39, alin. 4 din CCNL 19 iunie 2018, lucrătorii în cauză vor beneficia de facilități în ceea ce privește programul de lucru (de exemplu, schimbări de ture, program flexibil, recuperarea orelor lipsă). Eventualele cereri de concediu plătit pentru a participa la cursuri de actualizare a cunoștințelor trebuie să fie adresate companiilor cu cel puțin 2 luni înainte, specificând cursul de studiu la care se intenționează să se participe.

De asemenea, lucrătorul va prezenta angajatorului, înainte de plata salariului, un document care să ateste prezența la curs, în care să se specifice câte ore a participat. În cazul în care lucrătorul utilizează într-un an toate cele 180 de ore de concediu plătit, acestea vor fi plătite integral, cu condiția ca lucrătorul să fie angajatul companiei pentru o perioadă de trei ani.

În caz de demisie anticipată, orele plătite în plus vor fi deduse proporțional din plata compensatorie.

Numărul de lucrători permanenți ai fiecărei întreprinderi individuale care pot beneficia de concediu pentru a participa la cursuri nu va depăși, în niciun moment, numărul de 1 pentru întreprinderile care au între 4 și 10 lucrători permanenți și 10% pentru întreprinderile care au mai mult de zece lucrători permanenți.

Zilele libere de mai sus nu intră în calculul concediului anual. -

În conformitate cu legea 300/1970, lucrătorii vor beneficia de o zi de concediu plătit pentru fiecare examen susținut sau pentru numărul de zile necesare pentru susținerea examenului de absolvire sau a diplomei de bacalaureat.

Art. 29 Lucrători agricoli permanenți. Reguli privind concedierile individuale

În cadrul contractelor individuale de muncă pe perioadă nedeterminată, concedierea lucrătorilor agricoli poate avea loc numai din motive întemeiate și justificate, conform Legii nr. 604/1966 și Legii nr. 300/1970, astfel cum a fost modificată prin legea nr. 108 din 11 mai 1990.

Motiv întemeiat

Motivul întemeiat al concedierii este reprezentat de apariția unei cauze care nu permite continuarea, chiar și temporară, a contractului de muncă.

Concedierea pentru motive întemeiate presupune încetarea imediată a contractului de muncă, fără preaviz. Exemple de motive întemeiate:

- ☐ act flagrant de nesubordonare față de angajator sau față de reprezentanții acestuia în cadrul întreprinderii;
- ☐ încălțarea sau recurgerea la violență în cadrul întreprinderii;
- ☐ condamnare penală pentru infracțiuni;
- ☐ deteriorarea intenționată a proprietății companiei sau deteriorarea cauzată de neglijență gravă;
- ☐ absența nejustificată de la locul de muncă timp de trei zile consecutive;
- ☐ conduită necorespunzătoare repetată care a dus deja la aplicarea unor sancțiuni disciplinare.

Motiv justificat

Motivul justificat de concediere este reprezentat de o încălcare semnificativă a obligațiilor contractuale din partea angajatului sau dacă există motive inerente activității de producție, organizării muncii și bunei desfășurări a acesteia.

Concedierea pentru un motiv justificat trebuie anunțată cu respectarea termenelor de preaviz prevăzute la art. 74 din CCNL din 19 iunie 2018.

Exemple de motive justificate:

- ☐ 65 de ani împliniți pentru lucrătorii deja pensionați;
- ☐ încetarea activității întreprinderii. În cazul unui transfer al întreprinderii, concedierea va avea loc numai în ceea ce privește lucrătorii care nu pot fi confirmați de către succesor în raport cu nevoile de forță de muncă pe care le poate avea familia succesorului;
- ☐ reducerea efectivelor de animale și a suprafeței fermei;
- ☐ modificarea sistemului de cultivare, a organizării întreprinderii și a creșterii animalelor;
- ☐ apartenența întreprinderii la forme de gestionare asociată sau la cooperative de servicii, dacă surplusul de forță de muncă nu poate fi inclusă în noua structură de afaceri asociată;
- ☐ creșterea numărului de membri ai unității familiale a antreprenorului, prin adăugarea și reintroducerea de lucrători, limitată la membrii de familie de gradul 2, chiar dacă nu coabitează.

Concedierea, fie că este vorba de un motiv întemeiat sau de un motiv justificat, trebuie să fie comunicată lucrătorului prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire și să conțină motivele concedierii.

Pentru toate aspectele care nu sunt reglementate în mod expres în prezentul contract, a se vedea CCNL din 19 iunie 2018. În conformitate cu prevederile art. 4, alin. 2, din legea citată nr. 108 din 1990, prevederile prezentului articol nu se aplică în ceea ce privește lucrătorii care au dreptul la pensie pentru limită de vârstă și care dețin condițiile de pensie, cu condiția ca aceștia să nu fi optat pentru continuarea raportului de muncă în conformitate cu art. 4 alin. 6 din Decretul DL 22/12/81 nr. 791, convertit cu modificări prin legea 26/02/82 nr. 54.

Art. 30 Conduita la lucru și măsuri disciplinare

În ceea ce privește raportul de muncă, lucrătorii sunt în subordinea managerului întreprinderii sau a reprezentantului acestuia și trebuie să își îndeplinească munca cu diligență.

Relațiile dintre lucrătorii din cadrul întreprinderii, dintre aceștia și angajator sau oricine în numele acestuia, trebuie să implice respect reciproc și să asigure o disciplină normală în cadrul întreprinderii.

În caz de nerespectare a prezentului contract, se aplică următoarele sancțiuni:

1) amendarea lucrătorului, în limita a maximum două ore de salariu, în următoarele cazuri:

a) absența, începerea cu întârziere, întreruperea sau terminarea anticipată a lucrului fără un motiv justificat;

b) daune minore provocate din neglijență în ceea ce privește ferma, animalele, utilajele sau uneltele;

prezența la serviciu în stare de ebrietate. În acest caz, lucrătorul va fi suspendat pentru întreaga zi.

dormit în timpul orele de lucru. În acest caz, pe lângă amendă, lucrătorului i se vor tăia din salariu orele pe care le-a petrecut dormind.

2) O amendă egală cu valoarea unei zile de salariu în cazul în care încălcările menționate mai sus se repetă.

Sumele amenzilor, care nu reprezintă despăgubire pentru daune, vor fi alocate la Cassa Integrazione Malattia (fondul de compensare a bolilor).

3) Concediere imediată, fără preaviz, în cazul în care există motive întemeiate. Măsurile menționate în prezentul articol trebuie să fie raportate la Agri.Bi. în termen de cinci zile de la aplicarea lor. În caz contrar, măsura trebuie să fie considerată nulă și neavenită.

Aplicarea dispozițiilor de mai sus se realizează în conformitate cu art.2 alin. 7 din Statutul Lucrătorilor, în orice caz prin aliniere la acesta din urmă.

Art. 31 Lucrători agricoli permanenți: Demisia pentru motive întemeiate

În conformitate cu art. 2119 din Codul civil italian și art. 73 din CCNL din 19 iunie 2018, un lucrător agricol permanent poate înceta contractul de muncă, fără preaviz, în cazul în care apare o cauză care nu permite continuarea, chiar și temporară, a contractului.

Cu titlu de exemplu, următoarele situații sunt considerate motive întemeiate:

a. întârzierea nejustificată a plății salariilor sau reducerea acestora;

b. neplata contribuțiilor de asigurare socială;

c. jigniri repetate adresate lucrătorului și/sau recurgerea la violență;

d. obligarea lucrătorului la muncă fără respectarea normelor de igienă și de securitate a muncii;

e. orice altă nerespectare repetată a obligațiilor contractuale de către angajator.

Art. 32 Asigurări sociale și alocații

În ceea ce privește asigurările sociale, accidentele, bolile, alocațiile familiale și plata de către angajator a contribuțiilor aferente, se aplică dispozițiile legale în vigoare.

În cazul nerespectării de către angajator, acesta răspunde civilmente față de angajat, căruia îi va plăti contravaloarea prestațiilor și ajutoarelor pe care le-a avut în minus din cauza nerespectărilor menționate mai sus.

Art. 33 Mobilitatea teritorială a muncii

În ceea ce privește reuniunile provinciale prevăzute la art. 24 din CCNL din 19 iunie 2018, angajatorul se obligă să participe la ședință în termen de 15 zile de la solicitarea făcută de către reprezentanții sindicali ai lucrătorilor.

Art. 34 Convenții

Părțile sunt de acord cu privire la utilitatea instrumentului reprezentat de convenții prevăzute de Legea nr. 56/1987.

Părțile se vor întâlni pentru a evalua posibilitatea de a utiliza acest instrument în provincia Verona.

Art. 35 Agri.Bi - organism bilateral pentru agricultură în provincia Verona

Finanțarea Agri.bi, organism înființat prin convenție specială între organizațiile semnatare ale prezentului contract, va fi asigurată prin intermediul unei contribuții din partea angajatorilor și a angajaților, ca procent din contribuțiile pentru asigurările sociale din salariile impozabile.

Contribuția va fi plătită direct de către angajator, cu drept de recurs la lucrători pentru partea corespunzătoare.

Începând cu 01.01.2013 Agri.bi. suplimentează pentru lucrătorii agricoli toate zilele de concediu medical până la 100% din salariul tarifar pentru primele trei zile de boală, indiferent de durata acesteia, la 50% din a 4-a până în a 20-a zi și la 33,34% din a 21-a până în a 180-a zi.

Suplimentele vor fi plătite odată cu plata indemnizației de către INPS.

Începând cu data de 01.01.2000, Agri.bi. va acorda lucrătorilor agricoli suplimente pentru toate zilele de concediu medical în urma unui accident până la 100% din salariul tarifar pentru lucrătorii permanenți și temporari.

Indemnizația pentru concediul de maternitate

Începând cu 01.01.2013, indemnizația pentru concediul de maternitate, stabilită în 2003, se ridică la 500,00 EUR.

În caz de adopție și de plasament familial, aceeași indemnizație va fi plătită pentru fiecare copil în vârstă de până la șase ani.

Indemnizațiile vor fi acordate lucrătoarelor agricole la prezentarea documentelor care dovedesc plata de către INPS a indemnizației de maternitate pentru concediul obligatoriu.

Părțile se angajează să verifice în fiecare an eficiența și durabilitatea acestor plăți. În urma acestei verificări, se vor evalua condițiile pentru o suplimentare cu 100% a indemnizației de maternitate obligatorii plătite de INPS.

Aceste suplimente sunt plătite de către Agri.bi. și achitate, la cererea lucrătoarei în cauză, în baza prevederilor din regulamentul organismului.

Art. 36 Contribuție pentru asistența contractuală (CAC)

Angajatorii și lucrătorii agricoli, prin intermediul asistenței contractuale, sunt obligați să plătească organizațiilor sindicale respective o contribuție ca procent din salariul impozabil în scopuri de securitate socială. Cuantumul, metodele de aplicare, colectarea și orice altceva referitor la această contribuție sunt cuprinse într-un acord special semnat de organizațiile semnatare ale prezentului contract de muncă.

Art. 37 Taxe sindicale prin împuternicire

Cotizațiile sindicale prin procură se efectuează de către întreprindere prin reținere lunară fixă pe bază de împuternicire specială trimisă de către angajat către întreprindere.

Această împuternicire trebuie să specifice metoda de reținere prevăzută de PCLA, perioada în care se va efectua reținerea, valoarea reținerii, numărul de cont în care se va face plata și regulile de renunțare la procură.

Sindicatul lucrătorilor vor comunica organizațiilor patronale, prin scrisori dedicate, numerele de cont pe care urmează să se facă plățile.

Aceste numere vor fi apoi comunicate companiilor de către organizațiile patronale.

Reținerile vor fi efectuate lunar pentru 14 plăți lunare, în timp ce companiile vor plăti sumele respective la momentul plății celui de-al 13-lea și al 14-lea salariu.

Art. 38 Tipărire exclusivă

Prezentul PCLA va fi redactat de către părți, care au exclusivitate comună în toate scopurile juridice. Reproducerea parțială sau totală fără autorizație prealabilă este interzisă. În caz de litigiu, au întâietate exemplarele originale aflate în posesia organizațiilor semnatare.

Verona, 25 martie 2021

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI-CISL

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI di VERONA (Federația Provincială Coldiretti Verona) FLAI-CGIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI di VERONA (Confederația agricultorilor italieni filiala Verona)

UILA-UIL

Anexa A

STATUTUL ORGANISMULUI BILATERAL PENTRU AGRICULTURĂ DIN VERONA.

Statutul organismului bilateral „AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE”

Art. 1 - Înființare și denumire

În conformitate cu art. 8 din CCNL pentru lucrătorii din agricultură și floricultură încheiat la 25 mai 2010 și cu art. 34 din Contractul provincial de muncă încheiat la 17 octombrie 2012, în temeiul legii nr. 30/2003 și a Decretului legislativ nr. 276/2003, se înființează un organism bilateral fără scop lucrativ la inițiativa organizațiilor patronale și sindicatelor din agricultură, ca subiect cu caracter contractual, denumit „AGRI.BI. ENTE BILATERALE PER L'AGRICOLTURA VERONESE”.

Art. 2 - Sediul social și durată

Organismul are sediul social în Verona (VR), Via Sommacampagna nr. 63 d/e. Organismul are durată nelimitată.

Art. 3 - Scop

Organismul nu are scop lucrativ și își îndeplinește scopurile statutare în cadrul Regiunii Veneto. Organismul are următoarele scopuri:

- A. suplimentarea asistenței sociale obligatorii în caz de boală sau accident și, în general, suplimentarea asistenței publice pentru lucrătorii din sectorul agricol din provincia Verona, în conformitate cu acordurile sindicale;
- B. furnizarea, în funcție de disponibilitatea financiară, de tratamente și beneficii suplimentare în favoarea lucrătorilor agricoli din provincia Verona;
- C. observarea și monitorizarea tendințelor de pe piața forței de muncă agricole din provincia Verona, inclusiv în ceea ce privește egalitatea de șanse;
- D. punerea în aplicare a serviciilor și adoptarea de instrumente în vederea unei ocupări mai extinse și mai bune a forței de muncă, prin introducerea de servicii pentru corelarea cererii și ofertei de muncă;
- E. sprijinirea acțiunilor și participarea la activități de combatere a muncii nedecarate și a exploatarei forței de muncă în sectorul agricol, inclusiv prin corelarea transparentă a cererii și ofertei de forță de muncă;
- F. promovarea și sprijinirea punerii în aplicare a formării profesionale pentru lucrătorii din sectorul agricol din provincia Verona;
- G. promovarea și încurajarea măsurilor de îmbunătățire a siguranței la locul de muncă în sectorul agricol în provincia Verona;
- H. realizarea de studii, cercetări, activități de formare și publicare în legătură cu sarcinile instituționale;
- I. colectarea, în numele asociațiilor patronale și al sindicatelor, a contribuției pentru asistența contractuală prevăzută la art. 35 din Contractul provincial de muncă;
- L. îndeplinirea altor funcții pe care părțile le consideră adecvate pentru îmbunătățirea relațiilor de muncă.

Pentru punerea în aplicare a scopurilor sale, Organismul poate adera și se poate afilia la sindicate relevante din sector pentru a promova și a contribui la inițiativele acestora în cadrul sarcinilor sale instituționale.

Pentru a-și atinge scopurile, Organismul poate utiliza structuri operaționale.

Organismul nu poate desfășura alte activități decât cele indicate mai sus, cu excepția celor instrumentale sau auxiliare celor statutare, în măsura în care acestea sunt complementare acestora.

Art. 4 - Active

Activele Organismului sunt indivizibile și constau în:

- fondul de dotare inițial, care se ridică la 20.000,00 EUR (douăzeci de mii virgulă zero zero), din care 50% (cincizeci la sută), și anume suma de 10.000,00 EUR (zece mii virgulă zero), constituie fondul de garantare patrimonială, indisponibil și cu obligația de a garanta terții care stabilesc relații cu Organismul;
- orice bunuri imobile, bunuri înregistrate și bunuri mobile care vor deveni proprietatea Organismului sau care pot fi dobândite și/sau obținute prin moșteniri și donații;
- contribuții, plăți, moșteniri și donații de la entități publice și private;
- orice fonduri de rezervă constituite din excedentul bugetar.

Art. 5 - Resurse economice

Organismul își obține resursele economice pentru funcționarea sa din:

- contribuțiile prevăzute în contractul de muncă provincial;
- contribuții din partea membrilor și/sau a altor persoane fizice;
- contribuții din partea statului, a organismelor și instituțiilor publice;
- contribuții de la organisme internaționale;
- venituri provenite din activele menționate la art. 4.

Toate veniturile și orice excedent de exploatare sunt utilizate exclusiv pentru realizarea scopurilor sale. În cazul în care venitul din contribuțiile prevăzute în Contractul provincial de muncă, după deducerea cheltuielilor de funcționare, este insuficient pentru acordarea de prestații sociale suplimentare în conformitate cu litera A din art.

3 și pentru desfășurarea celorlalte activități prevăzute în același articol, organizațiile membre vor promova o modificare a prevederilor corespunzătoare din contractele colective pentru a reechilibra raportul dintre veniturile din contribuții și cheltuielile pentru prestații.

Art. 6 - Exercițiul financiar

Exercițiul financiar al Organismului se încheie la data de 30 iunie a fiecărui an.

În termen de patru luni de la încheierea exercițiului financiar, Comitetul de conducere întocmește bilanțul final, care este comunicat membrilor.

Pentru gestionarea tratamentului social obligatoriu în caz de boală sau accident, așa cum se menționează la art. 3 lit. A, Organismul trebuie să țină o contabilitate separată cu dovada contribuțiilor alocate în acest scop și a cheltuielilor aferente pentru prestații.

Comitetul de conducere întocmește bugetul, care trebuie să conțină previziuni de venituri și cheltuieli, și îl supune spre aprobare adunării în momentul aprobării bugetului final pentru anul precedent.

Este interzisă distribuirea către membri, chiar și indirect, a profiturilor sau a excedentului, a fondurilor, a rezervelor sau a capitalului.

Art. 7 - Răspundere

Membrii Comitetului de conducere răspund în fața Organismului în conformitate cu normele mandatului. Cu toate acestea, orice director care nu a participat la acțiunea care a cauzat daunele este exonerat de răspundere, cu excepția cazurilor în care, deși avea cunoștință de faptul că acțiunea urma să aibă loc, acesta nu și-a exprimat dezacordul.

Asociațiile patronale și sindicatele angajaților din provincia Verona favorizează înființarea și activitatea Organismului în exercitarea funcțiilor lor de reprezentanți ai membrilor și intereselor lor în categoriile din care fac parte.

Aceștia nu sunt responsabili, nici direct, nici indirect, de gestionarea și administrarea Organismului, nici de actele sau măsurile luate de Organism; în plus, nu sunt răspunzători pentru acțiunile efectuate de persoana desemnată de ei în exercitarea funcțiilor în cadrul Organismului. Aceștia sunt, de asemenea, excluși de la orice formă de reprezentare directă a Organismului, funcția lor vizând exclusiv punerea în aplicare a unor dispoziții contractuale precise.

Art. 8 - Membri

Următoarele organizații patronale și sindicale agricole menționate în contractele de mai sus (denumite în continuare „organizațiile membre”) sunt membre ale Organismului: „CONFAGRICOLTURA VERONA”, „CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, PROVINCIA CIA DI VERONA”, „FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA”, „FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA”, „FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)” și „U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO”.

Toți membrii au următoarele drepturi:

- să participe la toate activitățile promovate de Organism;
- să participe la adunări cu drept de vot. Toți membrii

au următoarele obligații:

- să respecte statutul, precum și toate regulamentele de punere în aplicare și rezoluțiile adoptate de consiliile de administrație sau de alte entități din cadrul Organismului în conformitate cu dispozițiile statutului;
- să coopereze cu consiliile sau cu alte entități din cadrul Organismului în vederea îndeplinirii obiectivelor Organismului;
- să se abțină de la inițiative care intră în conflict cu scopurile Organismului.

Art. 9 - Componentele organismului

Organismul are următoarele componente:

- a) Adunarea;
- b) Comitetul de conducere;
- c) Președintele;
- d) Vicepreședintele;
- e) Comitetul executiv;
- f) Colegiul de cenzori.

Funcțiile pot fi deținute cu titlu onorific, dar în limitele legii.

Este permisă rambursarea cheltuielilor efectuate în numele și în contul organismului, autorizate în prealabil de către Comitetul de conducere și pe baza documentelor justificative.

Art. 10 - Adunarea membrilor

Adunarea Membrilor este componenta principală a Organismului și este compusă din cei șase reprezentanți legali pro-tempore ai organizațiilor membre, și anume: „CONFAGRICOLTURA VERONA”, „CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, PROVINCIA CIA DI VERONA”, „FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA”, „FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA”, „FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)” și „U.I.L.A.- Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO”.

Membrii pot fi reprezentați, chiar și de către persoane care nu sunt membri, în cadrul adunării. Împuternicirea trebuie să fie acordată în scris. Împuternicirea nu poate fi dată cu numele în alb al reprezentantului. Orice împuternicire dată pentru o singură reuniune este valabilă și pentru convocările ulterioare.

Rezoluțiile adunării se aprobă prin votul favorabil a cel puțin trei pătrimi din numărul membrilor. În special, adunarea:

- hotărăște cu privire la liniile directoare ale activității instituționale și de gestionare a organismului;
- numește și revocă membrii Comitetului de conducere ținând cont de prevederile art. 11 de mai jos;
- numește și revocă membrii Comisiei de audit;
- aprobă orice modificare a prezentului statut;

- aprobă dizolvarea Organismului.

De asemenea, Adunarea aprobă, la propunerea Comitetului de conducere, până în luna octombrie a fiecărui an, situațiile financiare finale pentru anul precedent și bugetul pentru anul următor.

De asemenea, Adunarea hotărăște cu privire la orice alte chestiuni care îi sunt rezervate prin lege sau prin Statut.

Adunarea este convocată cel puțin o dată pe an la cererea unui membru, a Comitetului de conducere sau a președintelui.

Adunarea trebuie să fie convocată de către președintele Organismului în așa fel încât să asigure luarea la cunoștință personală și directă de către membri sau prin scrisoare recomandată sau prin orice alt mijloc adecvat în acest scop, trimisă membrilor cu cel puțin opt zile înainte de adunare. Convocarea trebuie să indice ziua, ora și locul adunării, precum și agenda care urmează să fie discutată.

Convocarea poate indica, de asemenea, ziua și ora celei de-a doua convocări, care nu trebuie să fie stabilită în aceeași zi cu prima convocare.

Reuniunea este prezidată de Președintele Comitetului de conducere sau, în absența acestuia, de Vicepreședinte sau, în absența ambilor, de cel mai în vârstă membru al Comitetului de conducere.

Procesul-verbal al adunării, care conține rezoluțiile adoptate, trebuie să fie semnat de secretar și de președinte și adus la cunoștință membrilor, chiar și a celor care nu au participat, în mod corespunzător.

Procesul-verbal de mai sus se înregistrează de către secretar în registrul de procese-verbale.

Rezoluțiile adoptate în mod valabil de către adunare sunt obligatorii pentru toți membrii, chiar dacă sunt absenți, au fost împotrivă sau s-au abținut.

Art. 11 - Comitetul de conducere

Comitetul de conducere este responsabil de administrarea, gestionarea și verificarea cerințelor și condițiilor pentru dreptul și acordarea prestațiilor, în conformitate cu orientările stabilite de Adunarea membrilor și cu funcțiile/atribuțiile încredințate Organismului prin CCNL și Contractul provincial de muncă pentru lucrătorii agricoli, precum și prin acordurile teritoriale ale sindicatului semnate între organizațiile membre.

Comitetul de conducere este compus din 12 (doisprezece) membri numiți de Adunarea membrilor, dintre care 6 (șase) reprezintă angajatorii, iar ceilalți 6 (șase) reprezintă lucrătorii. Membrii numiți sunt după cum urmează: 2 (doi) de către „CONFAGRICOLTURA VERONA”, 2 (doi) de către „FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI DI VERONA”, 2 (doi) de către „CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI, PROVINCIA CIA DI VERONA”, 2 (doi) de către „FAI (FEDERAZIONE AGRICOLA, ALIMENTARE, AMBIENTALE, INDUSTRIALE ITALIANA) TERRITORIALE DI VERONA”, 2 (doi) de către „FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO INDUSTRIA VERONA (FLAI VERONA)” și 2 (doi) de către „U.I.L.A. - Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari - TERRITORIALE DI VERONA E TRENTO”.

Mandatul este de 3 (trei) ani și poate fi conferit din nou.

La prima Adunare, Comitetul de conducere numește, dintre membrii săi, președintele și vicepreședintele, la propunerea organizațiilor patronale și a sindicatelor.

În cazul în care, din orice motiv, unul dintre membrii Comitetului își încetează mandatul, Organizația sindicală care l-a desemnat numește un nou membru, care își exercită mandatul până la expirarea mandatului celorlalți membri.

În cazul în care mai mult de jumătate dintre membri sunt indisponibili, se consideră că toți membrii Comitetului au încetat din funcție, iar Comitetul trebuie reconstituit în întregime.

Comitetul de conducere rezolvă toate actele utile sau necesare pentru realizarea scopurilor Organismului, fiind investit, în acest scop, cu toate puterile de administrare ordinară și extraordinară. În special, Comitetul de conducere hotărăște cu privire la:

- a) alegerea, din rândul membrilor săi, a președintelui și a vicepreședintelui;
- b) procedurile de colectare a contribuțiilor menționate la art. 5;
- c) orice modificări ale prestațiilor în legătură cu tendința de gestionare și utilizarea previzibilă a acestor prestații de către membri;
- d) utilizarea eventualelor excedente de exploatare provenite din diferitele activități pentru punerea în aplicare a activităților de asistență socială pentru susținerea veniturilor și/sau pentru punerea în aplicare a activităților care vizează implementarea siguranței la locul de muncă;
- e) decizia cu privire la orice apeluri privind dreptul la prestații;

- f) orice investiție temporară a fondurilor disponibile;
- g) convocarea Adunării membrilor;
- h) adoptarea de regulamente privind metodele și procedurile de acordare a prestațiilor sociale suplimentare și a oricăror alte prestații;
- i) întocmirea situațiilor financiare de sfârșit de an și a bugetului pentru anul următor, care urmează să fie supuse aprobării Adunării;
- l) în general, toate aspectele legate de buna gestionare a Organismului.

Art. 12 - Rezoluții

Comitetul de conducere se reunește de cel puțin 4 (patru) ori pe an sau ori de câte ori președintele consideră necesar sau la cererea a cel puțin o treime din membrii săi. Adunările Comitetului de conducere sunt convocate de către președinte printr-o notificare scrisă, inclusiv prin e-mail, care trebuie trimisă cu cel puțin cinci zile înainte de data stabilită pentru adunare și, în caz de urgență, cu cel puțin trei zile înainte.

Convocarea indică locul, ziua și ora reuniunii, precum și ordinea de zi.

Componenții Comisiei de audit au dreptul de a participa la reuniunile Comitetului și sunt convocați.

Pentru constituirea regulată a Comitetului și pentru validitatea deliberărilor sale, sunt necesare prezența și votul favorabil al majorității membrilor săi (cel puțin șapte membri). Pentru rezoluțiile prevăzute la literalele (c), (d), (h) de la art. 11, este necesar votul favorabil a mai mult de opt membri ai Comitetului de conducere.

În cadrul Comitetului nu sunt permise împuternicirile.

Participarea la reuniunile Comitetului de conducere poate avea loc și prin intermediul teleconferinței, cu condiția ca toți participanții să poată fi identificați și să li se permită să urmărească discuțiile, să primească, să transmită sau să vizualizeze documente și să vorbească oral și în timp real cu privire la toate subiectele.

Art. 13 - Președinte

Președintele și vicepreședintele, aleși de către Comitetul de conducere dintre membrii săi, au un mandat de 3 ani și pot fi realeși.

Președintele:

- a) este reprezentantul legal al Organismului, prin hotărârea Comitetului de conducere, poate numi avocați pentru îndeplinirea unor acte unice sau a unor întregi categorii de acte;
- b) convoacă și prezidează Comitetul de conducere;
- c) convoacă Adunarea, în urma unei hotărâri a Comitetului de conducere.
- d) urmărește și se ocupă de activitatea generală a Organismului, asigurând respectarea legii, a contractelor colective de muncă, a prezentului statut și a rezoluțiilor Comitetului de conducere.

În caz de absență sau de incapacitate de a acționa, funcțiile președintelui sunt încredințate vicepreședintelui.

Art. 14 - Comitetul executiv

Comitetul executiv este alcătuit din Președinte și Vicepreședinte. Acesta este responsabil de punerea în aplicare a rezoluției Comitetului de conducere.

Comitetul executiv, prin împuternicirea primită de la Comitetul de conducere, gestionează departamentul tehnic responsabil cu securitatea la locul de muncă.

Art. 15 - Comisia de audit

Comisia de audit este compusă din 3 (trei) membri în funcție, dintre care unul deține și funcția de președinte, și 3 (trei) membri supleanți, toți numiți de Adunare dintre profesioniștii înscrși în Registrul auditorilor legali.

Mandatul este de 3 (trei) ani, atât pentru auditorii în exercițiu, cât și pentru auditorii supleanți, aceștia putând fi realeși.

Comisia de audit exercită funcții de control în conformitate cu dispozițiile Codului civil italian, după caz. În special, Comisia de audit supraveghează administrarea Organismului, monitorizează respectarea legii, a contractelor colective și a dispozițiilor statutare și de reglementare, verifică dacă contabilitatea este ținută în mod corespunzător și dacă situațiile financiare finale corespund cu rezultatele din registrele și evidențele contabile; acesta întocmește un raport specific privind situațiile financiare finale, care va fi prezentat Adunării membrilor.

De asemenea, Comisia de audit verifică, cel puțin o dată la șase luni, valoarea numerarului și existența valorilor și a titlurilor de valoare deținute de Organism.

Auditorii pot iniția, de asemenea, în mod individual, inspecții și controale și pot solicita informații privind desfășurarea activității sau operațiuni specifice.

Comisia întocmește procese-verbale ale tuturor ședințelor și rapoarte ale tuturor inspecțiilor. Procesele-verbale se transcriu în registrul Comisiei de audit.

Art. 16 - Dizolvare

În caz de dizolvare a Organismului, Adunarea membrilor numește unul sau mai mulți lichidatori, stabilind competențele acestora. La încheierea lichidării, activele reziduale ale Organismului sunt alocate inițiativelor care vizează îmbunătățirea tratamentului social, a condițiilor de viață și a siguranței lucrătorilor agricoli din provincia Verona, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.

Art. 17 - Dispoziții finale

Pentru tot ceea ce nu este prevăzut în mod expres în prezentul statut, se aplică dispozițiile Codului civil și ale altor legi relevante.

Anexa B

DECLARAȚIA DE OPȚIUNE PRIVIND CONTINUAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ TEMPORAR

Având în vedere că:

- ☐ în conformitate cu dispozițiile art. 7 din actualul contract colectiv de muncă pentru lucrătorii agricoli din provincia Verona, acei lucrători care au efectuat 180 de zile de muncă efectivă în aceeași întreprindere, într-o perioadă de 12 luni de la data angajării, au posibilitatea de a opta pentru transformarea contractului de muncă din temporar în permanent:

- ☐ Subsemnatul, născut la data de
în.....

având adresa permanentă în.....

..... și domiciliul în , în

calitate de (ocupația)

am efectuat în ferma dlui

un număr minim de 180 de zile de muncă efectivă pe parcursul a 12 luni după data angajării

declar

în orice scop, că nu doresc să fac uz de opțiunea menționată mai sus de modificare a contractului meu de muncă și că optez pentru menținerea actualului meu contract temporar și a condițiilor economice și de reglementare relevante, astfel cum sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă provincial menționat mai sus.

Data

Semnătura angajatului

Anexa C

ANGAJARE CU CONTRACT PERMANENT
Contract individual de muncă pe durată nedeterminată

Subsemnatul, angajatorresponsabil al întreprinderii agricole cu denumirea din localitatea angajează prin prezenta, în conformitate cu PCLA Verona și cu CCNL din data de 19.06.2018 pentru lucrători agricoli, începând cu data de pe dl/dna născut (născută) în data ca lucrător agricol permanent, având calificarea de și sarcinile

Angajarea devine permanentă după trecerea perioadei de probă de:

26 de zile lucrătoare pentru muncitorii încadrați în zona nr. 1;

20 de zile lucrătoare pentru muncitorii încadrați în zona nr. 2;

14 zile lucrătoare pentru muncitorii încadrați în zona nr. 3.

Pentru condițiile economice și de reglementare, părțile declară că acceptă prevederile Contractului colectiv de muncă în vigoare pentru lucrătorii agricoli din provincia Verona.

Citit, confirmat, semnat.

Data
Angajator

Semnătură pentru acceptare
Angajat

Anexa D

MODIFICARE DIN ANGAJARE TEMPORARĂ ÎN ANGAJARE PERMANENTĂ
Contract individual de muncă pe durată nedeterminată

Dl/Dna în calitate de lucrător agricol angajat temporar, având
calificarea a efectuat în întreprinderea dlui/dnei
180 de zile de lucru efectiv pe parcursul a 12 luni după data angajării.

În conformitate cu art. 8 din Contractul provincial actual, contractul de angajare pe perioadă determinată încetează și în data de
începe noul contract de angajare pe perioadă nedeterminată.

Având în vedere cele de mai sus, angajatorul angajează prin prezenta, în conformitate cu PCLA pentru provincia Verona și cu CCNL
C.C.N.L. din data de 19.06.2018 pentru lucrătorii agricoli, pe dl/ dnanăscut(ă) în
..... data ca lucrător agricol permanent, având
calificarea și sarcinile

Pentru condițiile economice și de reglementare, părțile fac trimitere la prevederile Contractului colectiv de muncă în vigoare pentru
lucrătorii agricoli din provincia Verona, fără a aduce atingere unor condiții mai favorabile.
Citit, confirmat, semnat.

Data

Angajator

semnătură pentru acceptare

Angajat

Anexa E

Către întreprinderea

Subiect: dreptul la prioritatea de recrutare care se depune în termen de 2 luni de la încetarea raporturilor de muncă, conform PCLA din 12.12.2016

Subsemnatul, născut în

data și domiciliat în

strada TEL.....

declar

pe propria răspundere, că am lucrat în cadrul întreprinderii cu adresa de mai sus începând cu data până la ; de la

..... până la cu contract de muncă pe perioadă determinată și că am efectuat următoarele sarcini

.....

Și, prin urmare, solicit

recunoașterea dreptului de prioritate la angajare, în temeiul contractului citat în obiect, cu aceeași întreprindere, în cazul în care aceasta angajează lucrători pentru aceleași sarcini.

Data lucrător

CONFIRMARE DE PRIMIRE A CERERII DE RECRUTARE CU PRIORITATE

Întreprinderea declară că a primit cererea de recunoaștere a recrutării cu prioritate prezentată

de dl/dna la data pentru postul de lucrător temporar

Întreprinderea

MEMORANDUM DE ÎNȚELEGERE PENTRU REÎNNOIREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ PROVINCIAL PENTRU
LUCRĂTORII AGRICOLI DIN VERONA

În data de 17 octombrie 2012, în Verona

ÎNȚRE

- Confagricoltura Verona, reprezentată de Paolo Ferrarese în calitate de membru al consiliului, asistat de directorul Luigi Bassani și de managerul biroului sindical Laura Galvani;
- Confederazione Italiana Agricoltori di Verona (Confederația agricultorilor italieni filiala Verona), reprezentată de vicepreședintele său și de managerul pentru relații de muncă, Laura Ferrin;

ȘI

- Fai Cisl având ca reprezentant pe Alessandro Anselmi;
- Flai Cgil având ca reprezentant pe Fausto Zaupa și Paola Salvi;
- Uila Uil având ca reprezentant pe Giuseppe Bozzini și Andrea Meneghelli;

în urma semnării procesului-verbal de ședință din data de 4.10.2012, părțile convin asupra următoarelor:

Bilateralitate

Părțile convin să înființeze până la data de 31.12.2012 o singură entitate care să acopere competențele Cassa extra legem (CIMILA) și ENBIAV, conform indicațiilor și modalităților pe care organizațiile naționale respective le-au convenit.

De asemenea, părțile convin:

- ☐ să aloce, anticipând activitatea noului Organism, o sumă suplimentară de 90 000 EUR, care va fi exprimată ca procent în contribuția Cim de la 1 ianuarie 2013 și care va fi suportată de angajatori, deoarece o parte semnificativă a activităților va fi în beneficiul întreprinderilor în ceea ce privește obligațiile acestora în materie de securitate la locul de muncă.
- ☐ ca, începând cu data de 01.01.2013, suplimentele de indemnizație de concediu medical, plătite în prezent de CIMILA, vor fi egale cu 100% din salariul tarifar prevăzut pentru calificarea lucrătorului pentru primele trei zile de concediu medical, indiferent de durata acestuia, cu 40% din a 4-a până în a 20-a zi, cu 33,34% din a 21-a până în a 180-a zi. Suplimentele vor fi plătite odată cu plata indemnizației de către INPS.
- ☐ că, începând cu 01.01.2013, indemnizația de concediu de maternitate, plătită în prezent de Cimila, se va ridica la 500,00 EUR pentru fiecare copil născut după 31 decembrie 2012.

În plus, pentru perioada 01.01.2013- 31.12.2013, părțile convin să ofere lucrătorilor agricoli care au efectuat cel puțin 102 zile de muncă în anul 2012, inclusiv la mai mulți angajatori, următoarele beneficii:

1. Contribuție în valoare de 50% din cheltuielile totale, până la 300,00 EUR, pentru taxa de înscriere a copiilor lor la creșă pentru anul 2013.
2. Contribuție în valoare de 100,00 EUR pentru taxa de școlarizare a fiecărui copil înscris în anul 2013 la grădiniță.
3. Contribuție de 200,00 EUR pentru taxa de școlarizare la liceu pentru fiecare copil înscris în anul 2013, în vederea achiziționării de manuale școlare.
4. Contribuție de 200,00 EUR pentru înscrierea la universitate a copiilor aflați în întreținere care participă la examenele din sesiunea din anul 2013.

Părțile vor stabili ce documente vor fi solicitate lucrătorilor agricoli pentru a obține contribuțiile menționate la punctele 1)-4).

Prestațiile menționate la punctele 1)-4) pot fi prelungite pentru anii de după 2013, sub rezerva verificării bugetului Organismului.

În cele din urmă, pentru a asigura funcționalitatea Organismului, părțile se angajează să se întâlnească anual, până la jumătatea lunii octombrie, pentru a verifica dacă există resurse adecvate în ceea ce privește punerea în aplicare a dezvoltării activităților Organismului și, dacă este necesar, pentru a asigura suplimentele economice necesare.

Completări la art. 14 Clasificarea lucrătorilor din agricultură și floricultură

Părțile, sintetizând propunerile pentru noile figuri profesionale apărute pe parcursul procesului de negociere, convin să completeze prevederile art. 14 după cum urmează:

1. Îngrijitor instalație de biogaz: zona 2 nivel 5
2. Lucrător de recreere în ferme agroturistice cu calificare profesională și/sau didactică sau echivalentă: zona 2, nivel 4
3. Lucrător pentru supraveghere de noapte în ferme agroturistice: zona 2 nivel 5

Completări la art. 15 Salariu

Părțile au convenit că majorările salariale vor fi calculate în conformitate cu următoarele procente și modalități: 5,7% din salariile tarifare în vigoare la data de 31.12.2011, cu următoarele date de intrare în vigoare

- ☐ începând cu data de 1.11.2012, se va plăti 80% din creșterea salarială
- ☐ începând cu data de 1.3.2013, se va plăti restul de 20% din creșterea salarială.

Părțile, punând în aplicare prevederile CCNL din 25 mai 2010 de la art. 44, reiterează faptul că lucrătorii temporari au dreptul la plata orelor de lucru efectuate efectiv în cursul zilei.

În cazul intreruperilor din motive de forță majoră, orele neefectuate vor fi plătite numai în măsura în care angajatorul a dispus ca lucrătorul să rămână la dispoziția sa în cadrul întreprinderii.

Întreprinderea, prin aderarea la bilateralitate și prin îndeplinirea obligațiilor importante privind contribuțiile, își îndeplinește toate obligațiile în această privință față de lucrători.

Bunăstare contractuală

Prestațiile prevăzute la articolele 3, 34 și 35 din prezentul contract reprezintă un drept contractual al fiecărui lucrător. Prin urmare, orice lucrător angajat de o societate care nu aderă la sistemul bilateral și nu plătește contribuțiile relevante are dreptul la plata directă a beneficiilor echivalente de către societatea însăși.

Prin aderarea la sistemul bilateral și prin respectarea obligațiilor de plată a contribuțiilor relevante, societățile își îndeplinesc toate obligațiile în acest sens față de lucrători.

În cazul în care un angajator nu plătește contribuțiile prevăzute la art. 34 și 35 din prezentul PCLA către organismul menționat la art. 3, va fi obligat, începând cu data de 1 ianuarie 2013, fără a aduce atingere obligației de a plăti

lucrătorului beneficii echivalente, să acorde lucrătorilor o cotă suplimentară din salariu - exceptată de la calculul indemnizației de concediere - corespunzătoare rezultatului aplicării procentelor din contribuțiile provinciale din CIM (art. 34) și CAC (art. 35) la salariul curent al lucrătorului

DECLARAȚIE DE ACORD
RLST „Reprezentantul pentru securitatea teritorială”

Entitățile de mai jos vor fi prezente în Verona la data de 12.01.2022 la sediul Organismului Bilateral AgriBi pentru agricultură din Verona:

Coldiretti Verona, reprezentată de președintele Alex Vantini asistat de directorul Giuseppe Ruffini și de șefa biroului juridic și sindical, Maria Assunta Casato;

Confagricoltura Verona, reprezentată de președintele Alberto de Togni, asistat de directorul Luigi Bassani și de managerul biroului sindical Laura Galvani;

Confederazione Italiana Agricoltori di Verona (Secția din Verona a Confederației Agricultorilor din Italia), reprezentată de președintele Andrea Lavagnoli, asistat de directorul Marta Turolla și de Laura Ferrin, managerul biroului sindical;

- Fai Cisl reprezentată de Matteo Merlin;
- Flai Cgil reprezentată de Maria Pia Mazzasette;
- Uila Uil reprezentată de Daniele Mirandola;

Având în vedere că:

- odată cu intrarea în vigoare a Decretului legislativ nr. 81/2008, la articolele 47 și 48 a fost introdusă și reglementată noua numire a RLST (reprezentanți teritoriali ai lucrătorilor pentru securitate), amânând identificarea modalităților de desemnare sau alegere și a instrumentelor de exercitare a funcțiilor respective pentru procesul de negociere națională a categoriei sau pentru un decret ministerial;
- la data de 03.06.2013, în așteptarea unei intervenții în acest sens din partea negocierii colective, Confagricoltura Verona, Confederazione Italiana Agricoltori, Fai-Cisl, Flai Cgil și Uila Uil din Verona au semnat un acord pentru instituirea reprezentanților teritoriali ai lucrătorilor pentru securitate pentru întreprinderile cu sediul în provincia Verona în care nu exista un reprezentant intern al lucrătorilor pentru securitate, angajându-se să se întâlnească din nou în cazul în care se va ajunge la un acord național privind RLST.
- odată cu reînnoirea CCNL din 19.06.2018, acordul național privind RLST a fost semnat fără a aduce atingere acordurilor teritoriale deja stipulate între timp;
- după opt ani de funcționare a RLST sub conducerea AgriBi, părțile au simțit nevoia să se întâlnească pentru a face un bilanț al situației și, deși au evaluat pozitiv experiența de până acum, au luat în considerare totuși actualizarea acordului pentru exercitarea funcțiilor RLST pentru provincia Verona;
- Coldiretti, după ce a luat act de acordul național semnat, a cerut să participe și să semneze acordul care reglementează funcțiile reprezentantului RLST teritorial pentru provincia Verona.

Având în vedere toate cele de mai sus, părțile convin și stipulează următoarele:

1. Preambulul face parte integrantă din prezentul acord;
2. Serviciul furnizat de RLST pentru exploatațiile agricole din provincia Verona va rămâne în responsabilitatea AGRI.BI. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, care se va ocupa de gestionarea integrală a activității reprezentanților RLST, la fel ca în trecut, cu taxele aferente, și va stabili activitățile care urmează să fie desfășurate cu ajutorul unor proceduri adecvate, în conformitate cu prevederile acordului sindical național și cu Decretul legislativ 81/2008 și modificările ulterioare. Părțile confirmă, de asemenea, delegarea către AGRI.BI a atribuțiilor Organismului Comun pentru securitatea la locul de muncă prevăzute la art. 2 alin. 1 lit. e) și D.Lgs. 81/2008.
3. Numărul de reprezentanți RLST pentru provincia Verona rămâne de 3 operatori, a căror desemnare este responsabilitatea comună a Fai-Cisl, Flai-Cgil și Uila-Uil, chiar și în cazul unor înlocuiri sau desemnări alternative.
4. Persoanele desemnate, în virtutea celor convenite în anexa 17 la CCNL, la punctele 3 și 5, care au dobândit experiență în domeniul agricol, întrucât au fost desemnate de federațiile sindicale Fai, Flai și Uila din Verona, care reprezintă lucrătorii agricoli, trebuie să aibă o formare de bază în domeniul sănătății și securității în muncă.

5. În afară de securitatea la locul de muncă, reprezentanții RLST angajați de AGRI.BI se pot ocupa, dacă este necesar, de alte activități care le sunt încredințate de către Comitetul de conducere.
6. Este interzis ca reprezentanții RLST să desfășoare activități de promovare sindicală. În exercitarea atribuțiilor lor, aceștia trebuie să asigure confidențialitatea strictă a datelor și informațiilor de care iau cunoștință în timpul activităților efectuate. Aceste date și informații, dacă este necesar, pot fi comunicate exclusiv Comitetului de conducere al Organismului.

Citit, confirmat, semnat

CONFAGRICOLTURA VERONA

FAI –CISL

COLDIRETTI VERONA

FLAI-CGIL

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

UILA-UIL

LUCRĂTORI PERMANENȚI: TARIF PE ORĂ

CATEGORIA	ORE NORMALE	ORE SUPLIMENT ARE	DUMINIC Ă ȘI SĂRBĂTO RI LEGALE	MUNCĂ DE NOAPTE ȘI DUMINICĂ/S ĂRBĂTORI LEGALE - SUPLIMENT AR	MUNCA DE NOAPTE DUMINICĂ/S ĂRBĂTORI LEGALE
nivel 1 (nivel nou)	11,19 €	13,99 €	15,11 €	15,67 €	16,79 €
nivelul 2 (fost spec. super)	10,62 €	13,27 €	14,33 €	14,86 €	19,52 €
nivelul 3 (fost specializat)	9,99 €	12,49 €	13,49 €	13,99 €	14,99 €
nivelul 4 (fost calificat super)	9,52 €	11,89 €	12,85 €	13,32 €	14,27 €
nivel 5 (fost calificat)	8,97 €	11,21 €	12,11 €	12,56 €	13,46 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	7,90 €	9,88 €	10,67 €	11,06 €	11,85 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	6,36 €	7,95 €	8,58 €	8,90 €	9,54 €

LUCRĂTORI PERMANENȚI: SALARIU LUNAR

SALARIUL	PENTRU FIECARE CATEGORIE
nivel 1 (nivel nou)	1.891,25 €
nivelul 2 (fost spec. super)	1.794,01 €
nivelul 3 (fost specializat)	1.689,07 €
nivelul 4 (fost calificat super)	1.608,15 €
nivelul 5 (fost calificat)	1.516,17 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	1.335,76 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	1.074,38 €

LUCRĂTORI TEMPORARI: TARIF PE ORĂ

CATEGORIA	ORE NORMALE	ORE SUPLIMENT ARE	DUMINIC Ă ȘI SĂRBĂTO RI LEGALE	MUNCĂ DE NOAPTE ȘI DUMINICĂ/S ĂRBĂTORI LEGALE - SUPLIMENT AR	MUNCA DE NOAPTE DUMINICĂ/S ĂRBĂTORI LEGALE
nivel 1 (nivel nou)	14,60 €	17,40 €	18,51 €	19,07 €	20,19 €
nivelul 2 (fost spec. super)	13,85 €	16,51 €	17,56 €	18,09 €	19,15 €
nivelul 3 (fost specializat)	13,04 €	15,54 €	16,53 €	17,03 €	18,03 €
nivelul 4 (fost calificat super)	12,41 €	14,79 €	15,74 €	16,22 €	17,17 €
nivelul 5 (fost calificat)	11,70 €	13,94 €	14,84 €	15,29 €	16,19 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	10,31 €	12,29 €	13,08 €	13,47 €	14,26 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	8,29 €	9,88 €	10,52 €	10,83 €	11,47 €
nivelul 8 (fost culegător)	7,50 €	8,94 €	9,51 €	9,80 €	10,38 €

PLATĂ COMPENSATORIE PENTRU LUCRĂTORI TEMPORARI

CATEGORIA	SALARIUL PE ZI	SALARIU L PE ORĂ
nivelul 1 (nivel nou)	6,28 €	0,97 €
nivelul 2 (fost spec. super)	5,95 €	0,92 €
nivelul 3 (fost specializat)	5,61 €	0,86 €
nivelul 4 (fost calificat super)	5,34 €	0,82 €
nivelul 5 (fost calificat)	5,03 €	0,77 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	4,43 €	0,68 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	3,57 €	0,55 €
nivelul 8 (fost culegător)	3,23 €	0,50 €

GRILELE DE SALARIZARE PENTRU LUCRĂTORII FLORICULTORI DIN PROVINCIA VERONA - VALABILE ÎNCEPÂND CU 01.01.2021

LUCRĂTORI PERMANENȚI: TARIF PE ORĂ

CATEGORIA	ORE NORMALE	ORE SUPLIMENT ARE	DUMINIC Ă ȘI SĂRBĂTORI LEGALE	MUNCĂ DE NOAPTE	ORE SUPLIMENTARE DUMINICĂ/SĂRB ĂTORI LEGALE	MUNCĂ DE NOAPTE DUMINICĂ/S ĂRBĂTORI LEGALE
nivelul 1 (nivel nou)	€ 11,19	14,44 €	15,67 €	16,56 €	16,79 €	17,34 €
nivelul 2 (fost spec. super)	10,62 €	13,70 €	14,87 €	15,72 €	15,93 €	16,46 €
nivelul 3 (fost specializat)	9,99 €	12,89 €	13,99 €	14,79 €	14,99 €	15,48 €
nivelul 4 (fost calificat super)	9,52 €	12,28 €	13,33 €	14,09 €	14,28 €	14,76 €
nivelul 5 (fost calificat)	8,97 €	11,57 €	12,56 €	13,28 €	13,46 €	13,90 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	7,90 €	10,19 €	11,06 €	11,69 €	11,85 €	12,25 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	6,36 €	8,20 €	8,90 €	9,41 €	9,54 €	9,86 €

LUCRĂTORI TEMPORARI: TARIF PE ORĂ

CATEGORIA	ORE NORMALE	ORE SUPLIMENT ARE	DUMINIC Ă/SĂRBĂ TORI LEGALE	MUNCĂ DE NOAPTE	ORE SUPLIMENTARE DUMINICĂ/SĂRBĂ TORI LEGALE	MUNCĂ DE NOAPTE DUMINICĂ/SĂ RBĂTORI LEGALE
nivelul 1 (nivel nou)	14,60 €	17,85 €	19,08 €	19,97 €	20,20 €	20,75 €
nivelul 2 (fost spec. super)	13,85 €	16,93 €	18,10 €	18,95 €	19,16 €	19,69 €
nivelul 3 (fost specializat)	13,04 €	15,94 €	17,04 €	17,84 €	18,04 €	18,53 €
nivelul 4 (fost calificat super)	12,41 €	15,17 €	16,22 €	16,98 €	17,17 €	17,65 €
nivelul 5 (fost calificat)	11,70 €	14,30 €	15,29 €	16,01 €	16,19 €	16,63 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	10,31 €	12,60 €	13,47 €	14,10 €	14,26 €	14,66 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	8,29 €	10,13 €	10,83 €	11,34 €	11,47 €	11,79 €
nivelul 8 (fost culegător)	7,50 €	9,17 €	9,80 €	10,26 €	10,38 €	10,66 €

PLATĂ COMPENSATORIE PENTRU LUCRĂTORI TEMPORARI

CATEGORIA	SALARIUL PE ZI	SALARIU L PE ORĂ
nivelul 1 (nivel nou)	6,28 €	0,97 €
nivelul 2 (fost spec. super)	5,95 €	0,92 €
nivelul 3 (fost specializat)	5,61 €	0,86 €
nivelul 4 (fost calificat super)	5,34 €	0,82 €
nivelul 5 (fost calificat)	5,03 €	0,77 €
nivelul 6 (fost obișnuit p. 137)	4,43 €	0,68 €
nivelul 7 (fost obișnuit p. 110)	3,57 €	0,55 €
nivelul 8 (fost culegător)	3,23 €	0,50 €